CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Annual Report 1999

National Office

Canadian Human Rights Commission
344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: *info.com@chrc-ccdp.ca*
Web site: *http://www.chrc-ccdp.ca*

Regional Offices

Atlantic

Office Address:
5475 Spring Garden Road
Suite 203
Halifax, Nova Scotia
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Mailing Address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec

1253 McGill College Avenue
Suite 470
Montreal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

175 Bloor Street East, Suite 1002
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan and Northwestern Ontario)
175 Hargrave Street, Suite 750
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

Alberta and Northwest Territories

10010 – 106 Street, Suite 308
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

757 West Hastings Street
Suite 420
Vancouver, British Columbia
V6C 1A1
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

100-04711/

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Annual Report 1999

A companion Legal Report, which reports significant human rights decisions rendered by tribunals and the courts in 1999, is available, as is a separate reprint of the Employment Equity section of this publication.

© Minister of Public Works and Government Services 2000
Catalogue No. HRI-1/1999
ISBN 0-662-64562-6

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille, and on computer diskette.
It is also available on the Commission's web site at:
http://www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2000

The Honourable Gildas L. Molgat, C.D.
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the Canadian Human Rights Act and section 32 of the Employment Equity Act, I have the honour to transmit the 1999 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2000

The Honourable Gilbert Parent, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

Pursuant to section 61 of the Canadian Human Rights Act and section 32 of the Employment Equity Act, I have the honour to transmit the 1999 Annual Report of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.

Ottawa, Canada K1A 1E1

ANNUAL REPORT 1999

TABLE OF CONTENTS

Members of the Commission vii

Preface 1

Introduction 3

Pay Equity 8

Disability 12

Women 20

Sexual Orientation 26

Aboriginal Peoples 31

Race, Religion and Ethnic Origin 37

Age 42

Human Rights Protection 46

Human Rights Promotion 56

Employment Equity 63

Structure of the Commission 94

Financial Statement 96

Members of the Commission

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977. It is made up of two full-time members and up to six part-time members. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for terms of up to seven years, and the other Commissioners for terms of up to three years. The following are brief biographies of the members who served on the Commission in 1999.

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C., was appointed Chief Commissioner in January 1997. After receiving a law degree from the University of Montreal and being called to the Quebec Bar, she pursued a career in labour relations law. She worked as a lawyer with the firm of Massicotte, Levac and Falardeau and later became a senior partner with the firm of Levac and Falardeau. In 1975, she joined the Public Service Staff Relations Board as Deputy Chairman, and in 1982 became Chairman of the Immigration Appeal Board. She was appointed Deputy Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission in September 1988, and served in that capacity until taking up her present post.

Anne Adams

Anne Adams of Montreal joined the Commission in March 1999. She received her bachelor's degree from the University of Montreal in 1967, and a master's degree in industrial relations from Queen's University in 1987. During her work with Human Resources Development Canada, she developed the national women's employment policy and managed the implementation of the Employment Equity Act and the federal contractors' program for the region of Quebec. In 1991, as Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation, Ms. Adams developed an international human rights training program, with particular focus on Eastern Europe and South Asia.

Over the years, Ms. Adams has served as a leader in many boards of trade and community organizations, including the Fédération des femmes du Québec. Since 1998, she has been President of the Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique, or FRAPPE. In 1992, she received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in honour of her community work, and in 1996 she launched AEA Strategies and Development Inc., which specializes in employment equity and international development.

Phyllis Gordon

Phyllis Gordon of Toronto, Ontario was appointed a Commissioner in May 1998. She received her Bachelor of Arts from McGill University in 1967 and her teaching credentials in fine arts from the University of Quebec in Montreal. She graduated from Osgoode Hall Law School in 1977 and was called to the Bar of Ontario in 1979.

For several years Ms. Gordon practised labour law and family law in Hamilton and Kingston, Ontario. Over the course of her career, she has acquired extensive experience and expertise in various human rights areas, including pay equity and employment equity. After serving as the Director of Parkdale Community Legal Services in Toronto for five years, she became, in 1994, the Chair of the Pay Equity Hearings Tribunal of Ontario. She currently has an arbitration and mediation practice, primarily in the area of labour relations.

Ms. Gordon has also served on the boards of directors of several community organizations involved with disadvantaged people and violence against women.

Yude M. Henteleff

Yude Henteleff, C.M., Q.C., of Winnipeg, Manitoba was appointed a Commissioner in November 1998. He had previously served as a Commissioner from 1980 to 1986. He is a senior partner with the law firm of Pitblado Buchwald Asper in Winnipeg. His areas of expertise include corporate and commercial law, mediation, and human rights. He has acted as an adjudicator of human rights complaints.

Mr. Henteleff serves on the boards of directors of a number of community organizations. Over the past thirty years, he has been an advocate for children with special needs. He has written and lectured extensively about them, and has been invited to speak on human rights issues affecting minority groups throughout Canada and abroad. He is the Honorary Solicitor for the Learning Disabilities Association of Canada, a member of the National Council of the Canadian Human Rights Foundation, and a member of the Advisory Board of the Manitoba Association of Rights and Liberties. He is a Governor of the Hebrew University of Jerusalem.

In 1999, Mr. Henteleff received the Learning Disabilities Association of Canada's Lifetime Achievement Award. In 1998, he became a member of the Order of Canada. In 1994, the Minister of Citizenship and Immigration awarded him the Citation for Citizenship. In 1992, he received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in recognition of his community efforts. In 1989, the Manitoba Association of Rights and Liberties awarded him the Certificate of Merit for his efforts on behalf of minority groups. In 1984, the Minister of National Health and Welfare awarded him the Certificate of Honour for his volunteer efforts.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., has been a member of the Commission since 1995. An educator, school principal, and community volunteer, he has worked in the fields of education, human rights, multiculturalism, and international development. He has served as Chairman of the Alberta Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Cooperation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation.

Over the course of his career, Mr. Koilpillai has introduced programs of study in multiculturalism and human rights for high schools, and developed proposals addressing the social, citizenship and human rights needs of new Canadians for governments at all levels. He has assisted the federal government in a review of foreign policy, and organized international development projects for disadvantaged communities. He has worked with non-governmental organizations dealing with human rights and international development to increase the effectiveness of their networking. He continues to organize public forums, seminars, workshops, and national and international conferences on public policy issues.

In 1980, Mr. Koilpillai received the federal Minister of Multiculturalism's Man of the Year Award, and in 1988, the Canada Council's National Award for Outstanding Educator. In 1998, Mr. Koilpillai was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Alberta Achievement Award and the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

Mary Mac Lennan

Mary Mac Lennan of Halifax, Nova Scotia became a member of the Commission in November 1995. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. From 1981 to 1982, Ms. Mac Lennan was the Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She played a similar role in National Access Awareness Week in 1988, and served as the Multicultural and Race Relations Coordinator for the City of Halifax from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan was appointed Chair of the Nova Scotia Human Rights Commission in 1996, after serving two terms as a member.

In 1999, Ms. Mac Lennan accepted the post of Equity Coordinator with St. Francis Xavier University, and is continuing her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and legal professionals.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, a member of the Haida First Nation, was appointed a Commissioner in April 1998. He received the degree of Bachelor of Arts in Political Science and History in 1990, and the degree of Bachelor of Laws in 1993, both from the University of Victoria, where he was also president of the Native Law Student Society. In 1994, he became a member of both the Law Society of British Columbia and the Canadian Bar Association.

Now a sole practitioner, Mr. Russ's legal work centres on Aboriginal rights and issues arising from the Indian Act, and other federal, provincial and territorial legislation affecting Aboriginal peoples. In addition, Mr. Russ represents Aboriginal people in the fields of child protection and family law.

Preface

As I prepare to table the Annual Report each year, I pause to reflect on the Commission's progress during the year under review. I am pleased to note that 1999 saw successes that advanced the cause of human rights, such as the settlement of the pay equity case between the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada. The resolution of that case — the government's recognition that equal pay for work of equal value is a fundamental human right — crowned fifteen years of struggle. Furthermore, important court decisions acknowledged that people with disabilities have a right to fair access to the labour market.

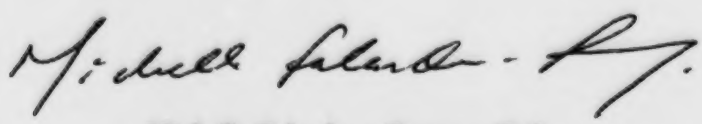
The past year also saw significant progress made by the panel reviewing the Canadian Human Rights Act, whose efforts, we hope, will see to it that the legislation that enables our work reflects more accurately the values of Canadian society in the year 2000.

I am also proud of the renewal undertaken within the Commission itself in light of recommendations made by the Auditor General in a report published in September 1998. This renewal flows from our vision for the Commission, which encourages us to serve as a "dynamic and progressive leader, contributing to a society in which people respect human rights and diversity and treat each other with dignity."

When I am called to represent the Commission abroad, I am frequently reminded that our country is hailed as a leader in the field of human rights. We are the envy of many nations because of the human rights protection afforded by the Commission and its provincial and territorial counterparts. This makes me proud to be Canadian, and equally proud to work in an organization devoted to defending and promoting the rights of the least fortunate among us.

I must nonetheless confess to a certain feeling of unease. The gap between rich and poor continues to widen at the expense of those least able to afford it, and a country as wealthy as ours cannot be proud of poverty that continues to increase. Many single mothers have hardly anything to call their own, and worry about how to feed their children. Year after year, the needs of people with disabilities are overlooked — except if they find a way to touch our lives directly. The hurdles facing Aboriginal young people are evidenced by such factors as suicide rates eight times higher for young women and five times higher for young men than among their peers across the country. Racism, once thought to be on the decline, is now appearing in subtle new guises — more difficult to recognize, but as poisonous as ever.

This persistent unease strengthens my belief that our efforts to build a fairer society must continue — a society in which respect and dignity for each and every one of us are recognized as fundamental human rights. Then, and only then, will we truly have created a human rights culture in Canada.



Michelle Falardeau-Ramsay, Q.C.
Chief Commissioner

Introduction

The past decade witnessed more than its share of horrors — one need only point to Rwanda, Kosovo and East Timor. But it also saw the emergence of a widely shared acceptance of the principle that human rights were integral to the functioning of civil society. This imperative led to the arrest in the United Kingdom of the former President of Chile to face charges arising from the deaths of political opponents two decades earlier. It also paved the way for the establishment of a War Crimes Tribunal, and the holding of trials, under international auspices, of people accused of atrocities in their own countries. As expressed by Václav Havel, President of the Czech Republic, in his memorable address to the Senate and the House of Commons in April 1999, we are gradually bringing the human race to the realization that a human being is more important than a state.

Various factors are contributing to the increased significance attached to human rights: the emergence of pluralist democracies throughout the world, advances in information technology, and the blurring of national borders. For the first time, international economic institutions such as the International Monetary Fund, the World Bank, and the Organization for Economic Cooperation and Development are considering ways to promote human rights principles within their programs. The World Trade Organization is also examining how trade and human rights can be linked. A number of multinational corporations, realizing that social responsibility is needed to maintain sustainable growth, have begun to integrate human rights principles into their business strategies. Relationships between countries, once dominated by security and commercial considerations, now routinely include human rights components. More and more, human rights are now the lens through which the actions of governments are viewed.

Canada has both influenced and been affected by this evolution, as human rights and equity issues have moved into the mainstream of national concerns.

There is perhaps a growing awareness that economic and social development are intimately linked with human rights

Internationally, we have been commended once more by the United Nations Economic and Social Council as the country enjoying the best quality of life. However, we have also been taken to task for continuing socioeconomic disparities, most notably those affecting Aboriginal Canadians. At home, there is perhaps a growing awareness that economic and social development are intimately linked with human rights. It is certain that guarantees of equality before the law will ring hollow to those whose poverty, lack of education and limited access to employment continue to deny them equal opportunity. Aboriginal Canadians and people with disabilities continue to be over-represented in these categories.

The Machinery of Human Rights

In April 1999, the Minister of Justice announced the government's intention to undertake a comprehensive review of the Canadian Human Rights Act. A distinguished panel, chaired by Gérard La Forest, a former Justice of the Supreme Court of Canada, was appointed to examine the current law and report to the Minister on recommended changes. The Commission fully supports the review: while the Act has been amended from time to time, no comprehensive examination of the legislation has been undertaken since its enactment in 1977. Since then, of course, Canadian society and our understanding of the concept of human rights have undergone significant changes.

The review panel has solicited written submissions and has met with groups in various regions of Canada. The Commission has also met with the panel. The panel is expected to submit its report to the Minister in the spring of 2000. Naturally, the Commission awaits the results of the review with keen anticipation.

There are certain features of the present Act that, by common agreement, need attention. The existing complaints process is an obvious example. It has become too lengthy and complex, far from the simple model envisaged by the legislators a generation ago. There is a need to simplify procedures and introduce a level of flexibility that would permit the Commission to differentiate between cases presenting issues of substantive discrimination and those that are clearly matters of poor

labour relations or a manifestation of a breakdown in communications between the parties.

The Commission hopes that future changes to the law will also better equip it to address issues of systemic discrimination. Society has come a long way from the day when employers could openly deny job opportunities to particular groups, whether women, Jews, or people of colour. But barriers to employment and to accessing services continue to exist, often as the result of quite unintentional but nonetheless harmful policies or practices. In such instances, individual complaints are not always the most effective way to achieve change. Alternatives that the Commission would hope to see considered include the use of audit powers and the authority to undertake inquiries on specific issues, or in particular sectors or industries, without the need for a complaint to be filed.

The Commission has suggested in the past that more attention should be given to Canada's international human rights obligations

The Commission has suggested in the past that more attention should be given to Canada's international human rights obligations. Although little known to most Canadians, these are nonetheless commitments that should shape our responses to a range of issues. The review of the Canadian Human Rights Act provides an opportunity to incorporate in a more visible way the international dimension of human rights. For example, specific mention of Canada's adherence to such instruments as the International Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights might be included in any new law. Also, consideration should, in our view, be given to mandating the Commission to comment on Canada's performance in light of its international human rights commitments.

Towards a Renewed Commission

While the Commission strongly believes that a new legislated framework would assist in safeguarding human rights in the new millennium, this does not mean that life should stand still until Parliament decides to act. We are of the view that steps can be taken to improve the working of the present law. With this in mind, the Commission launched a renewal project during 1998, to be completed by April 2001.

Central to the renewal plan is the elimination of the current backlog of complaints, the retooling of existing complaints procedures, and an in-depth examination of the complaints management system. The goal is to improve the timeliness, transparency and effectiveness of complaints processing, which has become more complex in this rapidly changing environment.

During 1999, the Commission focused its resources on dealing with the complaints that were more than nine months old. As well, a pilot project to test mediation as a tool to help parties reach settlements early in the complaints process is under way, and is commented on in more detail in the chapter on Human Rights Protection. Compliance procedures, manuals and computer systems are also being updated.

A pilot project to test mediation as a tool to help parties reach settlements early in the complaints process is under way

During the year 2000, the Commission will review its service and performance standards to ensure that these adequately address Canadians' needs.

Decisions of Significance

A separate Legal Report summarizes the decisions of human rights tribunals and the courts handed down during the past year. Individual chapters in the report also provide more details on decisions related to their specific subject matter. But several cases whose impact is likely to be far-reaching are worthy of particular note.

First is the important settlement reached by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada in the longstanding federal public service pay equity dispute. An agreement on how to calculate the compensation due to the complainants came on October 29, 1999, just ten days after the Federal Court upheld the July 1998 ruling by a human rights tribunal. The tribunal had found that government employees in predominantly female job categories were not receiving equal pay for work of equal value. The agreement affects some 230,000 current and former public servants, ranging from secretaries and clerks to hospital and library workers, more than 85 per cent of whom are women.

Though the decision provoked great discussion, the Commission views the resolution as a positive step. Job evaluation systems, such as those used for pay equity, enable us to move beyond comparing identical jobs. As long as women are concentrated in a small number of occupations, such systems will be needed to ensure fairness.

As long as women are concentrated in a small number of occupations, job evaluation systems will be needed to ensure fairness

Two Supreme Court of Canada decisions handed down during the year — one dealing with sex discrimination, the other with disability — will have an important impact in the human rights field.

The first case, *Meiorin*, concerned a woman who had been employed by the province of British Columbia in an elite firefighting unit for more than two years. In 1994, Ms. Meiorin failed one of several new fitness tests and lost her employment. A subsequent grievance launched by her union was appealed to the Supreme Court of Canada. The Court decided in favour of Ms. Meiorin, agreeing with an earlier arbitrator's ruling that the government had failed to justify the tests as a *bona fide* occupational requirement by providing credible evidence that her inability to meet the standard created a safety risk.

A second decision, *Grismer,* extended the application of the *Meiorin* principle to people with disabilities. Although Terry Grismer had repeatedly passed British Columbia's driving test, he had been denied a licence because the provincial Superintendent of Motor Vehicles refused to grant them to people with his particular visual impairment. Noting that many other countries granted licences to people with this impairment, the Court endorsed the principle that people with disabilities should be judged by what they are actually able to do, not by abstract or general standards.

Both the *Meiorin* and *Grismer* decisions oblige federally regulated employers and service providers to ensure that their standards foster real equality. They emphasize the need for systemic accommodation to ensure equal opportunity, rather than individual exceptions on a case-by-case basis.

The Commission will endeavour to ensure that employers and providers of services within the federal sphere are made aware of the significance of the *Meiorin* and the *Grismer* decisions, which are described further in the chapter on Disability.

Pay Equity

Few issues received more media attention in 1999 than the pay equity settlement reached by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada. This was not surprising, given the history of the dispute and the significance and breadth of the settlement.

In all, the agreement settling the fifteen-year-old case amounts to some $3.5 billion and affects about 230,000 former and current federal government employees, ranging from secretaries and clerks to hospital and library workers. More than 85 per cent of the affected employees are women.

The case goes back to 1984, when the Alliance filed a complaint with the Commission on behalf of clerks, the majority of whom were women. The complaint prompted the government and unions to undertake a joint pay equity study. The study, carried out between 1985 and 1989, compared the skills, responsibilities, effort, and working conditions of different jobs. While the two sides agreed that predominantly female occupations deserved wage adjustments, they could not agree on how these adjustments were to be calculated. When further discussions proved fruitless, the government chose to make unilateral payments. The two unions representing employees in predominantly female jobs — the Public Service Alliance and the Professional Institute of the Public Service of Canada — reacted by complaining to the Commission that wage discrimination revealed in the joint study persisted.

When it became clear that the Commission could not bring the parties to a settlement, it referred the case to a human rights tribunal. The tribunal held over 250 days of hearings and argument on the case between 1991 and 1997. In an initial decision in 1996, the tribunal found that the joint study provided a reasonable basis for assessing whether further payments were required.

Meanwhile, the Professional Institute of the Public Service had settled its part of the case, securing wage adjustments for its members in predominantly female occupations such as nursing.

In 1998, the tribunal issued a second decision. This time, it set down a formula for calculating the adjustments owed to Public Service Alliance members in predominantly female jobs. In August 1998, the government responded by seeking judicial review of the tribunal's decision.

The federal government and the Public Service Alliance of Canada reached an agreement on how to implement the tribunal decision

On October 19, 1999, Mr. Justice John Evans of the Federal Court's Trial Division upheld the tribunal's decision. His ruling confirmed that section 11 of the Canadian Human Rights Act, like the Act as a whole, should be given a broad, purposive interpretation consistent with its status as quasi-constitutional legislation. In the context of pay equity, this means applying approaches that remedy the systemic undervaluation of work performed primarily by women. It also means avoiding unduly restrictive methodologies. The tribunal's decision, Justice Evans ruled, easily met these standards.

Ten days after the court's ruling, the federal government and the Public Service Alliance reached an agreement on how to implement the decision.

This settlement had an almost immediate impact — a positive impact, in the Commission's view. Just six weeks after the agreement was announced, a tentative resolution was reached to pay equity complaints filed in 1991 by public servants involved in personnel administration. Worth tens of millions of dollars in back pay and ongoing wage adjustments, this settlement was scheduled to go before the Commissioners for approval early in the year 2000.

The Public Service Alliance case serves to highlight some of the strengths and weaknesses of section 11 of the Act. Its strength is that it provides recourse for those who believe their jobs are undervalued and thus underpaid because they are performed mostly by women. In so doing, it helps ensure Canada's compliance with international conventions that require equal pay for work of equal value.

The main difficulty with the law is its reliance on complaints, which can lead to needless confrontation, haphazard implementation, and burgeoning costs. A better approach, the Commission believes, would be based on positive obligations and cooperation between employers and unions. This approach to pay equity has already been adopted by several provinces, and by the federal government for employment equity.

The Commission is encouraging parties to settlements to adopt non-litigious dispute-resolution procedures

The Commission would welcome a public discussion of what must be done to ensure that the effectiveness of pay equity can be maintained in an era of globalization and changing patterns of employment. It is important that pay equity should continue to be treated as a human rights issue and that progress should be monitored by an arm's-length agency.

Meanwhile, to make the existing provisions as efficient as possible, the Commission is publishing documents that explain pay equity concepts in non-technical language. It is also increasing its use of mediation and encouraging parties to adopt non-litigious dispute-resolution procedures.

The Public Service Alliance case makes one thing clear: pay equity provokes discussion. Some still question the very idea of pay equity laws, maintaining that they interfere in the market's wage-setting mechanism. The Commission suggests that this view overlooks clear evidence that wages are influenced by values and traditions as well as supply and demand. Pay equity does affect salaries and employer-employee relations, but so do legal provisions on the minimum wage, occupational health and safety, and maternity and parental leave. Our market economy operates within ground rules fixed by legislatures. Pay equity should be viewed as one of these ground rules.

Other Pay Equity Cases

While the Public Service Alliance settlement dominated the headlines in 1999, a number of other pay equity complaints were also resolved, often with the assistance of the Commission. For instance, a final agreement was reached in a case settled two years earlier by Atomic Energy of Canada Ltd. and Local 404 of the Office and Professional Employees

International Union. The 1997 settlement included a set of initial payments and called for a joint pay equity study by the employer and union. That study was completed in November 1999, leading to additional payments and ongoing wage adjustments for predominantly female jobs. This case helps illustrate what can be accomplished when employers and unions choose to cooperate on pay equity.

The Commission supports the Universal Classification Standard's goals of universality, gender neutrality, and simplification

During the past year, legal proceedings continued on pay equity complaints brought against Bell Canada, the Government of the Northwest Territories, Canada Post, Air Canada, and Canadian Airlines. While all these cases involve questions of principle, they have often been tied up by procedural arguments filed by the employers — arguments that, at times, seem to do little more than stall hearings into the merits of the complaints. Details on major pay equity cases are provided in the Commission's Legal Report.

The Universal Classification Standard

The federal government continued its efforts to deal with pay issues in the public service on another front in 1999. Through the new Universal Classification Standard, 72 outdated standards will be replaced with a single system for ranking jobs. In 1999, the new system moved closer to implementation.

The Commission supports the Universal Classification Standard's goals of universality, gender neutrality, and simplification. A system that fairly recognizes features of work performed by women will go a long way towards avoiding future pay equity problems. During the development of the new system, Commission staff provided the Treasury Board with advice on how gender neutrality could be advanced.

The progress achieved by the Treasury Board on this challenging project must be recognized. However, it is important that gender neutrality principles and safeguards be fully applied as the work is completed.

Disability

The Commission continues to believe that the rights of people with disabilities deserve particular focus within the broader fabric of human rights. During the year under review, government, business and service providers took steps to ensure that people with disabilities have opportunities to participate fully in Canadian society. It is clear, however, that much more needs to be done before they share equitably in all that Canada has to offer.

Employment and accessibility are two of the principal challenges. As the chapter on Employment Equity notes, people with disabilities do not receive a fair share of hirings in either the public or private sectors.

Similarly, we are no closer to a national set of building codes that require accessibility for people with disabilities. In the fields of transport, access to information, and communications, progress largely depends on the pursuit of individual complaints. And though the Supreme Court of Canada's 1997 ruling in *Eldridge* v. *British Columbia* enjoined service providers to ensure accessibility, there is little evidence that this is taking place in a concerted way.

Ensuring Full Participation

Vigorous debate continued throughout 1999 on strategies to ensure full citizenship and participation for people with disabilities. This debate revolved around a number of documents. The first was *Reflecting Interdependence: Disability, Parliament, Government and the Community*, issued by the Parliamentary Sub-Committee on the Status of Persons with Disabilities. Then there was *A National Strategy for Persons with Disabilities: the Community Definition*, a work in progress issued by the Council of Canadians with Disabilities on behalf of a coalition of disability rights groups. Finally, there was the federal government's policy framework, *Future Directions*, and the related Federal Disability Agenda.

While these documents offer differing views on how to achieve change, each identifies the need for integrated, consistent and accountable services and support. Each recognizes the need for partnerships between federal, provincial and territorial governments, private business, community groups, and people with disabilities. And each recognizes the need to eliminate systemic barriers to participation.

Each document identifies the need for integrated, consistent and accountable services and support

Together with the principles adopted in the February 1999 Federal, Provincial and Territorial Social Union Framework Agreement, this common view offers hope for concrete change in the year to come. The Commission will contribute to that change by participating in various working groups and advisory bodies, and by continuing to provide advice and encouragement to those seeking to eliminate discrimination.

The Federal Disability Agenda

The Commission welcomes many of the initiatives in the Federal Disability Agenda. It is especially pleased to see work continue on a new Health and Activity Limitation Survey, or HALS, and the establishment of committees to examine issues such as accessible information technology.

The Commission supports the commitment to an "access and inclusion lens" to be applied to all programs, policies and practices. Equally important is the need to integrate this examination of new and existing programs and policies into a strategic planning and reporting framework, since it will inevitably reveal barriers. Removal of these barriers could best be achieved through the development, by all departments and agencies involved, of mutually reinforcing action plans. These would include time frames for implementation and a specific commitment of resources.

Both the disability rights sector and the Parliamentary Sub-Committee have expressed concern about the lack of accountability and enforcement of policy in government. The disability rights sector has called for a new and independent "responsibility centre" to act as an advocate within government. The Parliamentary Sub-Committee, meanwhile, has called for a "consolidated responsibility centre for disability issues ... to act in both policy and program areas."

While it fully supports the need to make individual departments and programs accountable for removing barriers, the Commission will continue to call for stronger enforcement and accountability systems.

The issue of reporting is crucial. The Parliamentary Sub-Committee called for the Treasury Board and Human Resources Development Canada to report annually on progress in the removal of barriers. To ensure integration, consistency, and accountability in all government programs and services, the reports would require information on outcomes, commitments and performance indicators.

The importance of taking active steps to meet the needs of minority groups was strongly reaffirmed by the Supreme Court of Canada

The government responded by saying that while it will develop an interdepartmental framework for reporting on progress on disability issues, it will, as a first step, look to integrate reporting into existing mechanisms.

While the Commission welcomes this commitment, it has concerns. For instance, the Parliamentary Sub-Committee went so far as to say that existing reporting mechanisms such as departmental performance reports serve to "perpetuate the isolation chambers that have prevented cross-departmental coordination and accountability." The Commission believes that annual reporting should be based on criteria developed in consultation with the community. To ensure that the issues receive suitable attention, such reports should preferably be prepared separately from departmental performance reports.

Many of the issues addressed in the Federal Disability Agenda fall within the ambit of the Canadian Human Rights Act. Under the Act, government departments and agencies are already required to eliminate barriers and provide accommodation up to the point of undue hardship. The importance of taking active steps to meet the needs of minority groups was strongly reaffirmed in 1997 by the Supreme Court of Canada in *Eldridge* v. *British Columbia* and in 1999 in *British Columbia (Public Service Employee Relations Commission)* v. *British Columbia Government and Service Employees Union*, better known as the *Meiorin* case. These rulings suggest that the removal of barriers to participation should be built into policies, services and programs, rather than being addressed after the fact through accommodation. The Commission

hopes that proceeding in this way will help achieve the vision expressed in *Future Directions*.

The Commission is pleased to see that the Canadian Standards Association has completed standards for accessible automatic teller machines

Access and Participation

During the year, the Commission continued to advise on the requirements of the law and to encourage a systemic approach to removing barriers. In this regard, Commission staff contributed to the work of Human Resources Development Canada's Interdepartmental Committee on Disability; the Treasury Board's Access Working Group; and the joint Treasury Board and National Research Council Interdepartmental Task Force on the Integration of Employees with Disabilities through Information and Communications Technologies. The Commission also contributed to the Committee on Barrier-Free Design Standards of the Canadian Standards Association, now known as CSA International, and to the Canadian Transportation Agency's and Transport Canada's Accessible Transportation Advisory Committees.

The Commission is especially pleased to see that the Canadian Standards Association has completed technical and design standards for accessible automatic teller machines. It hopes that manufacturers and all service providers, not only federally regulated financial institutions, will move quickly to introduce the machines across Canada once the standard is adopted. In this context, the Commission congratulates the Royal Bank of Canada, which received an award in 1999 for introducing audio automatic teller machines. The bank took action after a blind person lodged an accessibility complaint against it, and is to be commended for its willingness to address the problem, and to do so in consultation with organizations representing blind and visually impaired people.

The Access Working Group and the Interdepartmental Task Force are committed to ensuring that communications technology and Internet services are accessible. Their proposals, including matters relating to procurement contracts, home page design, and workplace accommodation, should receive serious consideration by the federal government and the business community.

The Commission continues to receive complaints about inaccessible transport services and facilities, particularly from people who have

difficulty accessing information and those who use mobility aids. On a positive note, the Canadian Transportation Agency issued a new voluntary Code of Practice in 1999 on the accessibility of ferries.

Another area of concern is the lack of access to teletypewriter facilities in airports, railway stations and booking services. The Commission and the Agency have received complaints, and are considering how best to address this issue. The Commission is also speaking with telecommunications companies about providing teletypewriter services in public areas.

The Commission continues to receive complaints about inaccessible transport services and facilities, particularly from people who have difficulty accessing information

In 1999, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission concluded a review of its policies in relation to private television. Part of that review included questions on closed captioning and providing descriptive video services to blind and visually impaired people.

The CRTC chose to stay with its 1995 policy on closed captioning, which requires that targets be set according to the annual advertising revenues of licensees. Similar targets were also established for French-language broadcasters. Although the extension of targets to the latter is welcomed, the technological advancements and reduced costs associated with captioning requirements may warrant a review of this policy in the near future.

Concluding that it would be premature to impose specific requirements, the CRTC also chose to encourage licensees to introduce descriptive video services gradually. In light of developments elsewhere, it is to be hoped that the CRTC will revisit this decision. For example, the United States' Federal Communications Commission has proposed a rule requiring larger television broadcasters to provide roughly four hours per week of prime time or children's programming accessible to people with hearing impairments.

Special Issues in Disability

Employers designing workplace standards owe an obligation to be aware of both the differences between individuals, and differences that characterize groups of individuals

Jurisprudence

Two decisions handed down by the Supreme Court of Canada in 1999 are likely to have a significant effect on the work of the Commission, and warrant particular attention by employers and providers of services to the public.

The first, the *Meiorin* case, dealt with an allegation of sex discrimination concerning a fitness standard for firefighters that the respondent claimed was a *bona fide* occupational requirement. Madam Justice Beverley McLachlin, who wrote the decision for the Court, revised the traditional test for *bona fide* occupational requirements, which led to different outcomes depending on whether the Court found that direct or adverse effect discrimination was at issue. Instead, the Court established a unified test addressing both types of discrimination. The *Meiorin* decision sets out a clear series of questions to be used when analysing standards or policies to determine whether they are discriminatory.

The decision also emphasizes the need to focus on substantive equality when designing standards and policies. As Justice McLachlin noted:

> Employers designing workplace standards owe an obligation to be aware of both the differences between individuals, and differences that characterize groups of individuals. They must build conceptions of equality into workplace standards. By enacting human rights statutes and providing that they are applicable to the workplace, the legislatures have determined that the standards governing the performance of work should be designed to reflect all members of society, in so far as this is reasonably possible. *(Paragraph 68)*

The second decision — *British Columbia (Superintendent of Motor Vehicles)* v. *British Columbia (Council of Human Rights)*, the *Grismer* case — dealt with an allegation of discrimination in the provision of licensing services. The respondent claimed that it had a *bona fide* justification to

exclude people with a particular visual disability from obtaining a driver's licence. The Court, applying the reasoning from the *Meiorin* decision, rejected the respondent's claim. In delivering the court's ruling, Justice McLachlin agreed that, in certain circumstances, it is reasonable to impose standards or rules on the provision of services. However, these rules will not survive the *Meiorin* test if they are not carefully designed to accommodate people with disabilities. To quote Justice McLachlin:

> This decision stands for the proposition that those who provide services subject to [human rights law] must adopt standards that accommodate people with disabilities where this can be done without sacrificing their legitimate objectives and without incurring undue hardship. *(Paragraph 44)*

Complaints received by the Commission and other agencies suggest that people continue to experience discrimination because they have tested positive for HIV or have AIDS

Naturally, the Commission welcomes both decisions, which clarify the obligations on employers and service providers to develop and maintain non-discriminatory and inclusive standards and policies.

HIV and AIDS

As the twentieth century was coming to a close, some 33.6 million people with the Human Immunodeficiency Virus, or HIV, faced the possibility of developing Acquired Immune Deficiency Syndrome, or AIDS. In Canada, although the number of AIDS cases is dropping, the number of reported HIV infections is on the rise. By the end of 1999, more than 54,000 Canadians had been exposed to HIV. Every day, about a dozen more are exposed.

Complaints received by the Commission and other agencies suggest that people continue to experience discrimination because they have tested positive for HIV or have AIDS. Examples include access to medical benefits, harassment in the workplace, and termination of employment. People with HIV and AIDS are also denied some services such as bank loans.

The year saw the release of a report on the legal and ethical issues surrounding injection drug use, HIV, and AIDS. The report, prepared by the Canadian HIV/AIDS Legal Network, noted that the spread of

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

HIV and hepatitis C among injection drug users in Canada merits serious and immediate attention. In 1996, half of the estimated new HIV infections were among injection drug users. The dual problem of injection drug use and HIV infection is particularly severe among certain groups, such as street youth. The report calls upon the federal government to examine how some current legislation, including the Criminal Code, has a disproportionate impact on the most vulnerable members of society. It concludes that from "an ethical perspective, considering alternatives to the current approach is not just possible, but required."

The dual problem of injection drug use and HIV infection is particularly severe among certain groups, such as street youth

Complaints

In 1999, the Commission completed work on 604 complaints of discrimination based on disability. Seventy-three cases were settled at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. The Commission dismissed 70 cases for lack of evidence, appointed a conciliator in 102 cases, and referred eleven cases to the Canadian Human Rights Tribunal.

Disability Discrimination Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	73	12
Referred to alternate redress mechanisms	79	13
Referred to conciliation	102	17
Referred to a tribunal	11	2
Not dealt with[2]	14	2
Dismissed	70	12
No further proceedings[3]	32	5
Discontinued[4]	223	37
Total	604	100

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

HIV and hepatitis C among injection drug users in Canada merits serious and immediate attention. In 1996, half of the estimated new HIV infections were among injection drug users. The dual problem of injection drug use and HIV infection is particularly severe among certain groups, such as street youth. The report calls upon the federal government to examine how some current legislation, including the Criminal Code, has a disproportionate impact on the most vulnerable members of society. It concludes that from "an ethical perspective, considering alternatives to the current approach is not just possible, but required."

The dual problem of injection drug use and HIV infection is particularly severe among certain groups, such as street youth

Complaints

In 1999, the Commission completed work on 604 complaints of discrimination based on disability. Seventy-three cases were settled at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. The Commission dismissed 70 cases for lack of evidence, appointed a conciliator in 102 cases, and referred eleven cases to the Canadian Human Rights Tribunal.

Disability Discrimination Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	73	12
Referred to alternate redress mechanisms	79	13
Referred to conciliation	102	17
Referred to a tribunal	11	2
Not dealt with[2]	14	2
Dismissed	70	12
No further proceedings[3]	32	5
Discontinued[4]	223	37
Total	**604**	**100**

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Women

In 1900, the vast majority of women were disenfranchised, economically dependent on men, prevented by social convention and safety concerns from venturing beyond narrow confines, and restricted in their ability to express individual identities. It was a time when the very notion of female carpenters, doctors, or musicians — not to speak of national leaders — was controversial, and eccentric at best.

Now it is common for a woman to drive a bus, build a table, or perform surgery. In fact, for the first time ever, women hold two of Canada's most important positions under the Constitution. In 1999, Adrienne Clarkson became Canada's Governor General, and Beverley McLachlin was named the first female Chief Justice of Canada (the formal appointment came on January 7, 2000).

While these achievements are significant, it is much too soon to rest on our laurels and ignore the real issues that persist. Substantive equality for women involves more than eliminating formal restrictions and blatant biases. It also means obtaining equal access to the resources and conditions needed to make a full life. Two of the most important areas in this regard are employment and the right to physical security.

The Employment Challenges

Women have long had to struggle to attain the same range of employment opportunity and income as men. In three out of four dual-income families, the male partner still makes more than the female. More women live in poverty. While non-traditional occupations have become more open to women, it remains difficult for many to enter senior positions, balance the demands of paid work and other responsibilities, and obtain the support of managers in ensuring harassment-free work environments.

The significance of having a woman in a senior job goes beyond the benefit to the individual. When a woman becomes a chief executive officer, vice president, or deputy minister, the organization sends a message that it is ready to provide opportunities to capable people, whatever their sex. Also, as women fill key decision-making roles in an organization, its sensitivity to the work styles and needs of women increases, thereby making it a more receptive employer for women in general.

When a woman becomes a chief executive officer, vice president, or deputy minister, the organization sends a message that it is ready to provide opportunities to capable people, whatever their sex

For these reasons, the Commission remains concerned that the glass ceiling has yet to be broken in many workplaces. Even as women have started to obtain jobs at the entry and middle levels in former male bastions, preconceptions about who will "fit" into executive positions, and the widespread use of personal connections for recruiting into them, still exclude many women from consideration. Changing this state of affairs should be a central objective for Canadian employers in the years to come.

The challenge of balancing paid work and other priorities may be another reason why women find it hard to move up the organizational ladder, or, in some instances, to keep their jobs at all. Although men also face this challenge, it affects women more frequently, since they do most of the work associated with the care of children, older family members, and other dependents. Census data, for example, show that twice as many women as men provide unpaid care to seniors.

The growing strain stemming from competing pressures was documented in a study by the Conference Board of Canada released in July, entitled *Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet It Is!* Almost 50 per cent of participants reported a moderate to high degree of stress, compared to just 27 per cent in 1988. In August, the Conference Board issued a follow-up report, which emphasized that any effective response would have to include changes to corporate culture and policies.

When an organization "equally" expects all employees to work rigid hours, stay late, or do weekend shifts, it often places women at a disadvantage. By the same token, a supervisor who reluctantly grants a worker time off to care for her children, then labels her a "slacker," is

not really providing non-discriminatory working conditions. In contrast, an employer who accommodates employees' family responsibilities and provides flexible work hours creates a more truly equitable environment. In fact, the Conference Board's follow-up report concluded that managers sensitive to the personal and family needs of staff were well rewarded — their employees reported significantly higher job satisfaction and missed fewer days of work.

The challenge of balancing paid work and other priorities may be another reason why women find it hard to move up the organizational ladder

Government can help by encouraging employers to adopt a more flexible approach to the accommodation of domestic commitments, and by investing in initiatives related to the care of children, older Canadians, the chronically ill, and people with disabilities who require regular attention. As a study prepared by the Canadian Research Institute for the Advancement of Women (and sponsored by Status of Women Canada) noted in November, the disproportionate responsibility women have for such activities, combined with the poor recognition of home care work, have negative implications for women in terms of earnings and professional fulfilment. In an era of budgetary surpluses, directing more public funding to child care and home care programs is one way that Canada as a society can support people seeking to integrate paid employment and care of dependents.

If one key feature of an equitable workplace is the flexibility to deal with demands on the domestic front, another is the provision of a harassment-free environment. This does not mean that offices and factory floors should be free of good-natured repartee. Rather, it means preventing offensive, unwelcome behaviour that denigrates and demoralizes certain employees, and avoiding the interplay of unequal power relationships and sexual innuendo or pressure.

The Commission continues to receive complaints from women alleging sexual harassment. In one such case, a woman working for a small family business complained that her allegation of harassment by a senior manager had been investigated by one of the manager's relatives. The complaint was settled when the employer agreed to provide anti-harassment training to all staff, and to revise its procedures so that future harassment allegations would be dealt with by non-relatives. In another case, four female employees complained of being subjected to lewd and derogatory remarks by a manager. Three resigned, while the

fourth took disability leave as a result of the stress. Settlement of this case resulted in an apology, letters of reference, and financial compensation for the four complainants, as well as the posting of an anti-harassment policy by the employer.

Public policy and society in general must work towards the day when no one feels at risk in her home or in public because she is a woman

Physical Security Means Real Equality

Real equality requires that women enjoy the same levels of safety and health as men.

In June, Statistics Canada released a report that revealed that in 88 per cent of spousal violence incidents, the victims are women. The Commission was therefore pleased that during 1999, the federal, provincial, and territorial ministers responsible for the status of women adopted a strategic framework and agreed to work cooperatively to deal with domestic violence and stalking. Public policy and society in general must work towards the day when no one feels at risk in her home or in public because she is a woman.

In the past, the Commission has expressed concern about the incarceration of maximum-security female inmates in prisons for men, which clearly makes them particularly vulnerable. Thus, the Commission welcomed an announcement by the Correctional Service of Canada in September that it would make changes to regional women's facilities to accommodate maximum-security inmates. The Correctional Service also plans to build facilities for medium- and minimum-security female inmates with special needs or mental health problems, and to increase the number of staff assigned to supervise and support these women.

On the other hand, the Commission is disappointed that the Correctional Service has not yet extended its staff harassment policy to inmates, as recommended by Madam Justice Louise Arbour in her 1996 report on the work of the Commission of Inquiry into Certain Events at the Prison for Women in Kingston.

Women's right to physical security entails not only protection from attack, but also access to equitable health services. Historically, such access was hampered by subtle biases in medical research and treatment

Women's right to physical security entails not only protection from attack, but also access to equitable health services

that meant insufficient attention to women's health issues. A new awareness of this problem — spurred on, in part, by direct evidence of the biases in question — has already contributed to some noteworthy results, among them the Women's Health Strategy announced by the Minister of Health in March, and the World Conference on Breast Cancer held in Ottawa in July.

The last hundred years have seen women move from largely anonymous lives controlled by others to lives far more of their own creation. It has been a remarkable journey of the increasing recognition of rights and decreasing tolerance for prejudices and barriers based on sex. The continuation of this journey requires a willingness to press forward to take the steps needed to increase women's substantive equality in areas such as employment and physical security.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Complaints

In 1999, the Commission completed work on 387 complaints of discrimination based on sex. Sixty-three cases were settled at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. The Commission dismissed 54 cases for lack of evidence, appointed a conciliator in 56 cases, and referred 24 cases to the Canadian Human Rights Tribunal.

[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible][1]	[illegible]	[illegible]
Referred to alternate redress mechanisms	33	9
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Referred to a tribunal	24	6
[illegible][2]	[illegible]	[illegible]
Dismissed	54	14
[illegible][3]	[illegible]	[illegible]
Discontinued[4]	131	34
[illegible]	[illegible]	[illegible]

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

In 1999, the Commission completed work on 387 complaints of discrimination based on sex. Sixty-three cases were settled at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. The Commission dismissed 54 cases for lack of evidence, appointed a conciliator in 56 cases, and referred 24 cases to the Canadian Human Rights Tribunal.

Sex Discrimination Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	63	16
Referred to alternate redress mechanisms	33	9
Referred to conciliation	56	14
Referred to a tribunal	24	6
Not dealt with[2]	8	2
Dismissed	54	14
No further proceedings[3]	18	5
Discontinued[4]	131	34
Total	**387**	**100**

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Sexual Orientation

In a decade in which gay and lesbian Canadians made significant advances, 1999 may well come to be regarded as a watershed year. The issue that seemed to present an almost insurmountable challenge only a few years ago — the recognition of same-sex relationships in law — was effectively addressed when the Supreme Court of Canada decided, in *M* v. *H*, that same-sex couples must be treated in the same way as heterosexual couples. Public opinion research now shows that a majority of Canadians not only favour legislation to eliminate discrimination against lesbians and gay men, but increasingly approve of measures to protect and support their families. Indeed, while this report was being prepared, the Minister of Justice introduced a historic piece of legislation to extend the rights and responsibilities of same-sex couples.

Step by Step

The process of achieving equality for gay men and lesbians in Canada has been incremental, but marked by significant victories in the country's boardrooms, legislatures and courts. In the early Nineties, provincial governments, municipalities and private companies began offering benefits to their employees in same-sex relationships. Then, in 1996, a human rights tribunal ordered the federal government to extend medical and dental benefits to the same-sex partners of its employees. That same year, the government amended the Canadian Human Rights Act to add sexual orientation as a prohibited ground of discrimination.

More recent milestones included the Supreme Court of Canada's 1998 decision in *Vriend* v. *Alberta*, which required that province's government to add sexual orientation as a prohibited ground to its anti-discrimination legislation. After the decision was released, an Angus Reid poll found that three-quarters of Canadians supported legislation to ban discrimination based on sexual

orientation, and Alberta wisely resisted calls by the decision's critics to invoke the Charter's "notwithstanding" clause to override the court.

Also in 1998, the Ontario Court of Appeal decided, in *Rosenberg* v. *Canada (Attorney General)*, that the definition of "spouse" in the Income Tax Act was unconstitutional because it excluded same-sex survivor benefits from employers' pension plans. Again, critics of the decision attacked the courts for what they called "judicial activism," and called on the federal government to appeal the decision or to use the Charter's notwithstanding clause to circumvent it. The federal government chose not to appeal, thus removing a major barrier to employers who wished to provide same-sex survivor benefits to their employees.

The Ontario Court of Appeal decided that the definition of "spouse" in the Income Tax Act was unconstitutional because it excluded same-sex survivor benefits from employers' pension plans

At the Crossroads

A turning point for gay rights came in 1999, when the Supreme Court of Canada ruled in *M* v. *H* that Ontario's Family Law Act applied to same-sex couples who separated in the same way that it applied to heterosexual common-law couples. The case concerned the break-up of a long-term lesbian relationship, and the efforts of one of the former partners to obtain financial support from the other through the Family Law Act. The Court concluded that lesbians and gay men were as capable as heterosexuals of forming long-term, loving relationships in which one partner could become financially dependent on the other. As the majority stated:

> The societal significance of the benefit conferred by the statute cannot be overemphasized. The exclusion of same-sex partners from the benefits of section 29 of the FLA promotes the view that M, and individuals in same-sex relationships generally, are less worthy of recognition and protection ... such exclusion perpetuates the disadvantages suffered by individuals in same-sex relationships and contributes to the erasure of their existence. (*Paragraph 74*)

Although the decision addressed a specific piece of legislation in one particular province, *M* v. *H* arguably represents the most significant development in gay and lesbian rights in many years. It has clarified the high court's thinking on matters related to same-sex couples, and has

given impetus to governments across Canada to review their laws to ensure that homosexual and heterosexual couples are treated equitably.

These changes are about fairness: they will ensure that all common-law relationships receive equal treatment under the law

Indeed, in the wake of *M* v. *H*, the government of Ontario introduced an omnibus bill to amend a number of provincial laws. Regrettably, it chose to bring its laws into line with the decision by creating a separate category for same-sex couples, prompting what is likely to be yet another round of litigation. Indeed, at the time the omnibus bill was introduced, the provincial government seemingly went out of its way to distance itself from the whole affair, with the Attorney General of Ontario observing that the bill was intended to satisfy the requirements of the high court while "preserving the traditional values of the family by protecting the definition of spouse." This grudging acceptance of the Supreme Court of Canada's ruling was in marked contrast to the approach taken by Quebec and British Columbia, when these provinces passed legislation to redefine the meaning of "spouse" in several provincial laws.

The Winds of Change

As this report was being prepared, the federal Minister of Justice introduced a bill to create the *Modernization of Benefits and Obligations Act*, which would amend 68 federal statutes to extend benefits and obligations to same-sex couples. The law extends many of the rights and responsibilities of married couples to both same-sex and opposite-sex common-law partners in a range of areas, including taxation, pension benefits, access to employment insurance, conflict of interest requirements, and conjugal visits in prison. In introducing the legislation, the Minister described the bill as reflecting the values of Canadians enshrined in the Charter: "These changes are about fairness. They will ensure that all common-law relationships receive equal treatment under the law."

In the view of the Commission, the proposed legislation, by extending the status of "common-law partners" throughout federal law to both opposite-sex and same-sex couples, adopts a sensible approach to addressing an issue on which governments in the past have been unwilling to act.

Complaints

In 1999, the Commission completed work on 96 complaints of discrimination based on sexual orientation. The Commission dismissed fourteen cases for lack of evidence, and took no further proceedings in fourteen others.

Twenty-three cases were referred to conciliation. These included a group of eighteen complaints against the Department of Finance and the Canada Customs and Revenue Agency, which alleged discrimination in the Income Tax Act. These complaints raised a number of questions related to spousal benefits and deductions that may be resolved through the government's recently introduced omnibus legislation.

The cases sent to conciliation also included a complaint against the Department of Citizenship and Immigration in which the complainant alleged that he was denied the right to sponsor his same-sex partner's application for landed immigrant status as a Family Class member. In recent years, Immigration officials have shown some flexibility in dealing with this type of application, but the treatment has not been consistent, and the Immigration regulations have not been amended to recognize same-sex couples under the Family Class provisions. Although the question of immigration rights for same-sex partners is not addressed in the federal government's omnibus bill, the Minister of Citizenship and Immigration has indicated that she intends to introduce legislative amendments to deal with the issue later this year.

The complainant alleged that he was denied the right to sponsor his same-sex partner's application for landed immigrant status as a Family Class member

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

In 1999, the Commission also helped to resolve 23 complaints either at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. Many of these involved the denial of benefits to employees in same-sex relationships, including a group of six complaints against Canadian Airlines, in which the company ultimately agreed to extend employment benefits to same-sex couples.

Sexual Orientation Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	23	24
Referred to alternate redress mechanisms	4	4
Referred to conciliation	23	24
Referred to a tribunal	0	0
Not dealt with[2]	5	5
Dismissed	14	15
No further proceedings[3]	14	15
Discontinued[4]	13	13
Total	**96**	**100**

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

In 1999, the Commission also helped to resolve 23 complaints either at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. Many of these involved the denial of benefits to employees in same-sex relationships, including a group of six complaints against Canadian Airlines, in which the company ultimately agreed to extend employment benefits to same-sex couples.

Sexual Orientation Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	23	24
Referred to alternate redress mechanisms	4	4
Referred to conciliation	23	24
Referred to a tribunal	0	0
Not dealt with[2]	5	5
Dismissed	14	15
No further proceedings[3]	14	15
Discontinued[4]	13	13
Total	96	100

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Aboriginal Peoples

Developments during 1999 highlighted a key challenge that confronts Canada as it attempts to deal with the needs and entitlements of its Aboriginal communities: how to achieve the fundamental collective right of Aboriginal people to cultural survival and self-directed lives, while taking into account other considerations, including the individual rights of non-Aboriginal Canadians.

Because this issue was long neglected, Canadians are still determining how to strike this complex balance, but the fact that we are breaking new ground should inspire, not discourage us. Upholding human rights often involves the reconciliation of competing claims and refocusing of priorities. Canadians are justifiably proud of their society's reputation abroad as a defender of rights. This image, however, can only be maintained in so far as we are prepared, here at home, to translate lofty principles into substantive action.

At the dawn of the twenty-first century, there should be little debate that Aboriginal people do indeed have a right to cultural survival and self-directed lives. From a legal perspective, this right stems primarily from treaties that helped lay the foundations for this country and the Constitution, particularly sections 25 and 35 of the Charter of Rights and Freedoms. From an ethical perspective, the right is rooted in the recognition that Aboriginal people were this country's first inhabitants, that solemn commitments were made in exchange for acquiescence in non-Aboriginal settlement, that fulfilment of those commitments was undermined by paternalism and prejudice, and now, that Aboriginal communities suffer from disproportionately high rates of poverty and social strain.

The question for Canada, then, is not whether its Aboriginal peoples enjoy fundamental collective rights, but rather what those rights' practical expression should be. Addressing this question requires a process of reflection, dialogue,

negotiation, and action aimed at more fully realizing Aboriginal rights — centuries after they began to be eroded — without being insensitive to other critical interests and concerns. Events related to this process can be clustered under three headings: new governance arrangements, clarification of Aboriginal rights through jurisprudence, and efforts to sustain Aboriginal identities and languages through cultural and communications initiatives.

A basic goal behind the establishment of Nunavut is to ensure greater self-determination for the Inuit of the Eastern Arctic

Governance

On April 1, 1999, the new territory of Nunavut came into being. Nunavut means "our land" in Inuktitut, the Inuit language, and the territory is Canada's largest, comprising one-fifth of the country's total land mass.

This important transition was the culmination of a long process that can be traced to the 1971 creation of the Inuit Tapirisat of Canada and the 1982 creation of the Tungavik Federation of Nunavut — organizations dedicated to advancing Inuit rights and negotiating a settlement in the North. In 1982, an initial plebiscite in the Northwest Territories endorsed the idea of a new territory in the Eastern Arctic. This was followed by the finalization in 1992 of the Nunavut Political Accord and its approval through a second plebiscite, and the 1993 passage by Parliament of the Nunavut Act.

A basic goal behind the establishment of Nunavut is to ensure greater self-determination for the Eastern Arctic's Inuit population. The new territory has an Inuit majority, brings the seat of government to Iqaluit — much closer to most Inuit communities — and is committed to the protection and promotion of Inuktitut and Inuit culture. Nunavut's birth, after years of discussion and preparation, is a momentous event in the life of the Inuit people, and an important step towards a more just Canada. As John Amagoalik, the man who signed the Nunavut Political Accord on behalf of the Inuit, has stated, "living under conditions of colonialism is something our children, thankfully, will not know. Our fathers experienced a time when their independence and human rights were stolen from them. Through the settlement of our land claims and the rebirth of Nunavut, our generation has won back our right to determine our political future."

Similar motives underlay the Nisga'a land claim treaty, which was ratified by the British Columbia legislature and the federal Parliament during 1999. This treaty, like the new Arctic territory, brings a welcome conclusion to a history of dispossession and painfully slow negotiation. The Nisga'a, who never surrendered their claim to ancestral lands, initiated discussions with the federal and provincial governments in 1887, petitioned the Privy Council in 1913, won a landmark case before the Supreme Court of Canada in 1973, and entered into formal treaty talks in 1976. Thus, a long journey led to the final agreement, which provides the Nisga'a with 1,992 square kilometres of land in northwestern British Columbia, a payment of $196.1 million over fifteen years, access to natural and economic resources, and self-government arrangements that allow the passage of laws "to preserve, promote, and develop Nisga'a culture and Nisga'a language."

The Nisga'a treaty brings a welcome conclusion to a history of dispossession and painfully slow negotiation

In contrast to the generally positive response to the establishment of Nunavut, the Nisga'a treaty provoked substantial controversy, including the longest-ever debate in the British Columbia legislature. Much of this controversy was spurred by the perception that the agreement would enshrine a form of "race-based" government. The treaty does grant certain prerogatives to members of the Nisga'a community in recognition of historic rights and contemporary needs, but it also goes to some lengths to ensure that the interests of the small number of non-Nisga'a residents of the Nisga'a territory are protected, and affirms that the Charter of Rights and Freedoms and other federal and provincial laws continue to apply in Nisga'a lands. In addition, it provides for phased elimination of tax exemptions enjoyed by the Nisga'a under the Indian Act.

Nisga'a Chief and lead negotiator Joe Gosnell has commented that the treaty is a balanced and sensible reconciliation of competing interests that should be celebrated as the proof that people of good faith can resolve their differences without confrontation or litigation. Speaking before the British Columbia legislature, Chief Gosnell emphasized that thanks to the treaty, the Nisga'a would "no longer be wards of the state, no longer beggars in our own lands ... We will be allowed to make our own mistakes, to savour our own victories, to stand on our own feet once again."

There is obviously nothing wrong with vigorously debating the merits of a particular agreement. However, as the Commission has stressed repeatedly, it is crucial that we recognize the unique situation of Aboriginal peoples and Canada's obligations to them. Self-government is an essential component in the range of remedies for past mistakes and current privations.

Self-government is an essential component in the range of remedies for past mistakes and current privations

Jurisprudence

Even as headway towards new governance arrangements was being made, the Supreme Court of Canada was dealing with questions that directly affect Aboriginal rights, and, in some cases, the balance to be achieved between those rights and other concerns.

In the highly-publicized case of *R.* v. *Marshall,* the Court upheld the right of members of the Mi'kmaq nation to fish, hunt, and gather resources for a living, while recognizing that this right could be circumscribed by compelling considerations such as conservation of resources and the historic participation of non-Aboriginal Canadians in the economic sectors in question. In recognizing Mi'kmaq rights and acquitting Mr. Marshall of charges under federal fisheries regulations, the Court confirmed the applicability of a 1760 treaty and stated that fisheries and similar rules should allow a "moderate livelihood for individual Mi'kmaq families." The Court encouraged a process of consultation and negotiation in situations where imperatives such as conservation might conflict with treaty rights.

The decision set off a wave of public discussion, and, on the East coast, serious and unfortunate violent outbursts. These incidents were sparked by fear of change regarding the source of livelihood, a lack of understanding between the two cultures, and, on occasion, a regrettable tinge of intolerance.

In the case of *R.* v. *Gladue,* the Court confirmed that in sentencing Aboriginal offenders, it is appropriate to take account of the unique circumstances of Aboriginal people — including disproportionate levels of incarceration, serious socioeconomic difficulties, and a traditional emphasis on restorative justice. In *Corbiere* v. *Canada,* the Court also struck down the Indian Act's blanket exclusion of off-reserve band

members from voting in band elections. The Court held that the Act made a distinction that denied off-reserve Aboriginal people equal benefit of the law. Furthermore, "aboriginality-residence" — off-reserve band member status — was a ground of discrimination analogous to those enumerated in section 15 of the Charter, which sets forth equality rights. The Court did not say that all members living off the reserve automatically had a vote, only that the restriction imposed by section 77(1) of the Indian Act was too sweeping. It therefore suspended this section for eighteen months, presumably to give Parliament enough time to amend the legislation.

Aboriginal peoples are making increasing use of cultural initiatives and communications tools to reinforce their languages and identities

These judgments, along with lower-court rulings on related matters, help to define Aboriginal rights and shape their concrete manifestation in modern-day Canada. Like new governance agreements, they underscored both the duty to ensure that Aboriginal people have the means to surmount disadvantage and sustain their cultures, and the importance of identifying strategies that do not conflict with other priorities.

Culture and Communication

Aboriginal peoples are making increasing use of cultural initiatives and communications tools to reinforce their languages and identities. For example, many new Aboriginal sites are being established on the Internet every year, and the government of Nunavut is taking advantage of new technology to link dispersed communities, disseminate information, and reinforce Inuit culture.

Especially notable during 1999 was the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission's approval of a licence for the Aboriginal Peoples Television Network, or APTN, which began broadcasting on September 1. Providing programming in English, French, and a variety of Aboriginal languages to over eight million homes, APTN helps preserve and disseminate Aboriginal cultures, and, as the CRTC noted, offers a "cultural bridge between Aboriginal and non-Aboriginal communities."

Progress on Aboriginal issues during 1999 can be a source of guarded optimism

Building on Strengths

Progress on Aboriginal issues during 1999 can be a source of guarded optimism. After too many years of delay and neglect, tangible results are now visible. However, the Commission must reiterate the view expressed in previous annual reports that the government's response to the 1996 report of the Royal Commission on Aboriginal Peoples has been slow. We would not wish to minimize the significance of steps such as the January 1998 establishment of the $350 million Healing Fund, nor deny the good intentions underlying *Gathering Strength*, the government's official response to the Royal Commission's report. Nonetheless, much more attention still needs to be given to pressing issues such as urban Aboriginal unemployment and the denial of Indian Act status to descendants of some First Nations women who marry non-Aboriginal men. Arguably too, the pace of self-government talks needs to be accelerated.

The Commission itself was directly involved during 1999 in the negotiated resolution of a longstanding discrimination complaint by the Assembly of Manitoba Chiefs against Greyhound Canada. The signature of a settlement meant that the Assembly's multiple complaints under the Canadian Human Rights Act on behalf of Aboriginal job-seekers have now all been resolved. In some 40 cases, agreements have been reached that require employers to undertake outreach to Aboriginal communities and other initiatives to increase the representation of Aboriginal people in their workforces.

Canadian society has the opportunity to make the new century a period of healing and advancement for Aboriginal peoples. But to do so will require perseverance, understanding, and historical perspective. In an age of sound-bites and impatience, reflectiveness and respect will be needed to address what remains one of Canada's most pressing human rights problems.

Race, Religion and Ethnic Origin

The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination identifies discrimination on the grounds of race, colour and ethnic origin as an obstacle to friendly and peaceful relations among people, cooperation between nations, and international peace and security. The Convention has been ratified by a majority of the United Nations' member states. Yet, as the world enters a new century, the problems of racial and ethnic discrimination persist. As evidenced by events on several continents, we are a long way from seeing an end to ethnic conflict.

In Canada, open hostility between groups or communities is rare. Problems of this nature do arise, but judging by the complaints the Commission receives, racial discrimination in this country is most frequently encountered in the form of systemic barriers to employment, or in situations involving individual workers or service users. When such discrimination does occur, it is often subtle, and consequently more difficult to address.

Visible Minorities in the Public Service

In 1997, the Commission published a study entitled *Visible Minorities and the Public Service of Canada*. The report noted that the federal government's record in hiring and retaining members of visible minority groups was inferior to that of the private sector. The report also suggested that visible minority employees often viewed the public service as unresponsive and hostile. There was a general feeling that some aspects of the staffing system acted as barriers to the hiring and promotion of visible minority candidates.

In April 1999, the President of the Treasury Board set up the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service.
Lewis Perinbam, who chairs the Task Force, is a former Vice President of the Canadian International Development Agency whose career has included work

with the World Bank and UNESCO. The Task Force is made up of former public service employees and representatives from the private sector, academia, and visible minority organizations. It has indicated that it will consult widely, and develop an action plan aimed at improving the participation of visible minorities in the public service. The Commission views the establishment of the Task Force as a positive step, and looks forward to the publication of its report and to the government's subsequent response.

These survey findings emphasize the need for quick and effective action to deal with the concerns of public servants who are members of visible minority groups

The need for action to address barriers in the public service has been reinforced by the results of the Public Service Employee Survey, which were published in November 1999. Responses to questions on discrimination and harassment showed that 33 per cent of the employees who identified themselves as members of a visible minority group felt they had experienced discrimination in their work units. This compares to a rate of seventeen per cent for the public service as a whole. As well, 25 per cent of visible minority employees stated that they had experienced harassment.

These survey findings emphasize the need for quick and effective action to deal with the concerns of public servants who are members of visible minority groups.

Discrimination in Other Areas

Three studies published in 1999 highlighted problems related to race discrimination or racial stereotyping. One was a report prepared for Revenue Canada, which evaluated how Canadians view the service they receive from Canada Customs. The report suggested that racism was a real or perceived problem in certain areas. On a national basis, one-third of the respondents said they were not satisfied with the service they had received from Canada Customs in the four years before the study. Dissatisfaction levels were highest in Toronto, where the report found that black people were subjected to more delays or searches than other travellers, particularly when returning from the Caribbean.

A second report was issued by the Canadian Bar Association's Working Group on Racial Equality in the Legal Profession. This report, *The Challenge of Racial Equality: Putting Principles into Practice,* found that

systemic racism remains a problem in the form of seemingly neutral values and practices that inadvertently promote discrimination.

The Working Group put forward recommendations to increase the representation of lawyers from racial communities in law schools, and to remove systemic barriers to the participation of visible minority lawyers in all areas of the legal profession. The Commission welcomes the fact that the Canadian Bar Association has already agreed to implement a number of the recommendations, including surveying law firms with ten or more associates about their workplace equity policies. The Association will also request that the federal Department of Justice undertake a critical analysis of Statistics Canada's data on the legal profession every five years, and make its findings available to all interested parties. The availability of such data would be of great assistance in monitoring progress toward a more diverse legal profession.

Systemic racism remains a problem in the form of seemingly neutral values and practices that inadvertently promote discrimination

The third study, conducted by Dr. Frances Henry, Chair of Diversity at Ryerson University's School of Journalism, was an analysis of media stories that strongly identify a particular racial group with criminal behaviour. The report noted that "racializing" crime in this manner contributed to stereotypes and generalizations about minority communities, and could lead to increased marginalization.

The Challenges of New Canadians

From its opening in 1928 to its closing in 1971, Pier 21 in Halifax welcomed more than one million immigrants into Canada. On July 1, Pier 21 became a national monument, preserving for future generations a testament to the profound contribution immigration has made to the country.

But while Pier 21 celebrated the history of Canada's multicultural character, new and complex immigration issues arose in 1999. On Canada's west coast, the arrival of significant numbers of illegal Chinese migrants, in unsafe and overcrowded boats, sparked a heated public debate about Canada's refugee policy. Meanwhile, the debate about Canada's Right of Landing fee continued. In previous annual reports, the Commission has expressed concern about the financial burden that the $975.00 fee imposes on refugees. This is especially true in light of an additional $500.00 processing fee introduced in 1994.

The use of the Internet to promote hate has long been of concern to the Commission, which requested that a tribunal examine allegations that posted material could expose Jews to hatred or contempt

The Commission continues to believe that the imposition of a landing fee on refugees is out of step with Canada's humanitarian traditions. The good news is that, as this report was being completed, the federal government let it be known that it was reviewing the fee, and considering the possibility of eliminating it for refugees. The Commission hopes that the government will move quickly on this matter and drop both the fee and related expenses.

On a positive note, the Commission is pleased that a bill, tabled in 1999, contains a provision that would make a foreign child adopted by a Canadian citizen eligible for Canadian citizenship without first having to become a permanent resident. This would reduce the distinction between children abroad adopted by a Canadian and children born abroad to a Canadian.

Hate Messages

The use of the Internet to promote hate has long been of concern to the Commission. In 1996, the Commission requested the appointment of a human rights tribunal to examine allegations that material posted on the Internet by Ernst Zündel could expose Jews to hatred or contempt on the basis of their race, religion and ethnic origin. Since that time, the hearings on the merits of this case have begun, but have been delayed by various legal challenges by the respondent.

The Commission believes this case will clarify the extent to which the Act prohibits the telephonic communication of hate propaganda, and the extent to which the Act can be used to combat the spread of propaganda on the Internet, no matter where it originates.

Complaints

In 1999, the Commission completed work on 383 complaints of discrimination based on race, colour, religion, and national or ethnic origin. Thirty-four cases were settled at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. The Commission dismissed 55 cases for lack of evidence, appointed a conciliator in 40 cases, and referred eleven cases to the Canadian Human Rights Tribunal.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

One complaint that continued to preoccupy the Commission was the case of *Chopra* v. *Health Canada.* Dr. Chopra joined Health Canada in 1969. In 1992, after being denied a promotion to a director-level position, he filed a complaint with the Commission alleging discrimination on the ground of race.

The complaint was investigated by the Commission and referred to a human rights tribunal, where it was subsequently dismissed. In 1998, however, the Federal Court's Trial Division found that the tribunal had erred by refusing to admit statistical evidence that visible minorities were under-represented in management positions within Health Canada. In a decision subsequently upheld by the Federal Court of Appeal in January 1999, the complaint was sent back to the tribunal for a new hearing.

The Commission believes the Zündel case will clarify the extent to which the Act prohibits the telephonic communication of hate propaganda

Race, Religion and Ethnic Origin Complaint Outcomes for 1999

	Race and Colour		National and Ethnic Origin		Religion		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Settled[1]	13	7	15	9	6	23	34	10
Referred to alternate redress mechanisms	22	11	18	11	2	7	42	11
Referred to conciliation	24	12	15	9	1	4	40	10
Referred to a tribunal	5	3	6	4	0	0	11	3
Not dealt with[2]	8	4	1	1	0	0	9	2
Dismissed	29	15	22	13	4	16	55	14
No further proceedings[3]	12	6	11	7	0	0	23	6
Discontinued[4]	81	42	75	46	13	50	169	44
Total	194	100	163	100	26	100	383	100

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

One complaint that continued to preoccupy the Commission was the case of *Chopra* v. *Health Canada*. Dr. Chopra joined Health Canada in 1969. In 1992, after being denied a promotion to a director-level position, he filed a complaint with the Commission alleging discrimination on the ground of race.

The complaint was investigated by the Commission and referred to a human rights tribunal, where it was subsequently dismissed. In 1998, however, the Federal Court's Trial Division found that the tribunal had erred by refusing to admit statistical evidence that visible minorities were under-represented in management positions within Health Canada. In a decision subsequently upheld by the Federal Court of Appeal in January 1999, the complaint was sent back to the tribunal for a new hearing.

The Commission believes the Zundel case will clarify the extent to which the Act prohibits the telephonic communication of hate propaganda

Race, Religion and Ethnic Origin Complaint Outcomes for 1999

	Race and Colour		National and Ethnic Origin		Religion		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Settled[1]	13	7	15	9	6	23	34	10
Referred to alternate redress mechanisms	22	11	18	11	2	7	42	11
Referred to conciliation	24	12	15	9	1	4	40	10
Referred to a tribunal	5	3	6	4	0	0	11	3
Not dealt with[2]	8	4	1	1	0	0	9	2
Dismissed	29	15	22	13	4	16	55	14
No further proceedings[3]	12	6	11	7	0	0	23	6
Discontinued[4]	81	42	75	46	13	50	169	44
Total	**194**	**100**	**163**	**100**	**26**	**100**	**383**	**100**

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Age

Discrimination based on age is still a reality for young and older Canadians. In 1999, the United Nations acknowledged in separate ways the problems faced by both groups. First, it named 1999 as the International Year of Older Persons. It did so to celebrate the contribution older people make to society, and to highlight the challenges created by an aging population. Second, it marked the tenth anniversary of the United Nations Convention on the Rights of the Child. The Convention calls upon signatories to take all necessary action to protect children from economic and other forms of exploitation, ensure that children are protected against all forms of discrimination, and ensure that children with mental or physical disabilities are able to enjoy a "full and decent life, in conditions which ensure dignity, promote self-reliance, and facilitate the child's active participation in the community."

Canada's Aging Population

Canada has one of the world's most rapidly aging populations. It is predicted that by 2020, there will be as many people over 65 as there are children. As our population ages, there will be a greater demand for medication and services such as palliative care and health promotion programs. Public transport and housing will have to be made more accessible, and a significant investment will be needed in home support services.

During the year under review, the National Advisory Council on Aging examined some of these issues in its report, *1999 and Beyond: Challenges of an Aging Canadian Society*. The report notes that society is not taking full advantage of the skills of its older members, who are too often judged by their age rather than their abilities.

In a section covering work and retirement, the Council argued that ways must be found to keep older workers in the labour force as long as they are able and prepared to stay. It proposes that, when layoffs occur, all workers regardless of age should have the option of participating in job creation and training programs. It also suggests that employers develop policies that recognize the family responsibilities of employees with dependent older family members.

The Council argued that ways must be found to keep older workers in the labour force as long as they are able and prepared to stay

Canada is not alone in recognizing these issues. A conference on Valuing Older Workers hosted by the New Zealand Human Rights Commission noted that the "retention of productive older workers will not only have significant economic benefits, but will also contribute socially." Similarly, a British study, entitled *A Profit Warning: Macroeconomic Costs of Ageism,* argued that the failure to recruit and train older workers could lead to problems in meeting the demand for labour.

In general, as the population ages, industry is likely to face tighter labour markets, and older employees will become increasingly important. To meet the challenge, employers will need to develop strategies to ensure the retention and retraining of older workers.

Child Poverty and the Rights of Children

In 1989, the House of Commons unanimously resolved "to seek to achieve the goal of eliminating poverty among Canadian children by the year 2000." In 1999, Campaign 2000, a community-based coalition of groups established to monitor progress on the resolution, issued its annual *Report Card on Child Poverty in Canada*.

Using Statistics Canada's low-income cutoff data to identify the poorest families, Campaign 2000 presented a less-than-optimistic picture. In 1989, one of every seven children was described as poor, but by 1997 the proportion had risen to one of every five. At the same time, the *Report Card* noted, poor families were falling deeper into poverty, and the gap between the incomes of poor families and well-off families appeared to have increased.

Clearly the aspirations of Parliament in 1989 are far from being met. While the United Nations Human Development Index for 1999 ranked

Canada as the best country in which to live, the United Nations Human Poverty Index for the same year ranked Canada ninth in terms of its treatment of poor people.

The Committee expressed concern about the emerging problem of child poverty in Canada, especially among vulnerable groups

On a more positive note, 1999 marked the tenth anniversary of the United Nations Convention on the Rights of the Child, which remains the most widely adopted international human rights instrument. It has now been ratified by every country in the world except Somalia and the United States. Canada has consistently supported the Convention, and was in fact one of the first countries to sign it.

Countries that ratify the Convention agree to submit reports every five years to the United Nations Committee on the Rights of the Child describing their efforts in support of children's rights. The Committee examines the reports submitted by each country, and then issues observations and recommendations for action.

Canada has only reported once, in June 1994. The following June, the United Nations Committee on the Rights of the Child issued its observations on Canada's report. The Committee praised Canada for its general strengthening of human rights, particularly children's rights, through the Charter of Rights and Freedoms and through the adoption of legislative measures in the area of children's rights. At the same time, the Committee expressed concern about the emerging problem of child poverty, especially among vulnerable groups. While recognizing the steps already taken, the Committee noted the special problems still faced by children from disadvantaged groups, such as Aboriginal children, with regard to their rights to housing and education.

Complaints

In 1999, the Commission completed work on 197 complaints of discrimination based on age. Ten cases were settled at mediation, at conciliation, or in the course of investigation. The Commission dismissed 27 cases for lack of evidence, appointed a conciliator in ten cases, and referred five cases to the Canadian Human Rights Tribunal.

Most of the complaints dealt with questions related to employment. In many of them, it is clear that assumptions had been made regarding the

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

abilities of older workers. For example, one case that was settled this year involved a 60-year-old man who had applied for the position of director with a major private-sector corporation. The successful candidate, who was considerably younger, did not meet the minimum requirements of the position. Although the complainant was not interviewed for the job, when he inquired about the rejection of his application, he was told that he lacked "creativity."

In another case, a 54-year-old man's position was abolished by the bank for which he worked. He had more seniority than his younger colleagues, and had received consistently positive job evaluations. After his employment was terminated, the bank hired two people to carry out his duties. The complaint was settled through conciliation, and the man received financial compensation.

Cases like this, which are representative of many similar situations encountered by the Commission, underline the importance under human rights law of judging workers on their performance, not their age.

Age Discrimination Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	10	5
Referred to alternate redress mechanisms	11	6
Referred to conciliation	10	5
Referred to a tribunal	5	2
Not dealt with[2]	6	3
Dismissed	27	14
No further proceedings[3]	11	6
Discontinued[4]	117	59
Total	197	100

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

abilities of older workers. For example, one case that was settled this year involved a 60-year-old man who had applied for the position of director with a major private-sector corporation. The successful candidate, who was considerably younger, did not meet the minimum requirements of the position. Although the complainant was not interviewed for the job, when he inquired about the rejection of his application, he was told that he lacked "creativity."

In another case, a 54-year-old man's position was abolished by the bank for which he worked. He had more seniority than his younger colleagues, and had received consistently positive job evaluations. After his employment was terminated, the bank hired two people to carry out his duties. The complaint was settled through conciliation, and the man received financial compensation.

Cases like this, which are representative of many similar situations encountered by the Commission, underline the importance under human rights law of judging workers on their performance, not their age.

Age Discrimination Complaint Outcomes for 1999	Number	Percentage
Settled[1]	10	5
Referred to alternate redress mechanisms	11	6
Referred to conciliation	10	5
Referred to a tribunal	5	2
Not dealt with[2]	6	3
Dismissed	27	14
No further proceedings[3]	11	6
Discontinued[4]	117	59
Total	**197**	**100**

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Human Rights Protection

Under the Canadian Human Rights Act, the Commission has a dual responsibility to promote and protect human rights in Canada. In this latter role, the Commission receives, investigates and attempts to resolve complaints of discrimination based on the eleven prohibited grounds in the Act. Here the Act's purpose is to provide a remedy to individual victims of discrimination, and to bring about changes to policies and practices with a potential impact on many people.

The Complaints Process

The Commission receives about 50,000 inquiries a year at its headquarters in Ottawa, or at one of its six regional offices; in 1999, the Commission received 49,737 (Table 1). Most inquiries deal with matters that are beyond the Commission's jurisdiction. In these cases, Commission staff will normally suggest other avenues the callers might pursue to deal with their concerns.

If the matter does fall within the Commission's jurisdiction — i.e., if the person making the inquiry is alleging discrimination in employment or the provision of services on one or more of the eleven prohibited grounds in the Canadian Human Rights Act — an employee takes down the information on the caller's particular concerns, and explains how the complaints process works. The process is illustrated by a diagram opposite.

In 1999, the Commission received 1,430 complaints, slightly less than the average over the past few years (Table 2).

On receipt of a complaint, the complainant may be encouraged to pursue other available mechanisms, such as a grievance process or procedures under other legislation. Alternatively, if the matter is relatively straightforward, staff may

The Human Rights Process

Canadian Human Rights Commission

When the Commission Receives an Inquiry

- Employees provide information to people contacting the Commission
- Employees may direct people to another agency if the problem is not within the Commission's jurisdiction

After the Commission Accepts a Complaint

- When appropriate, officers refer the complainant to another redress mechanism (such as the employer's internal complaints process or a union grievance procedure)
- Where possible, mediation is offered to the parties
- Officers investigate the complainant's allegations and submit reports to the Commissioners for their decision

When the Commissioners Make a Decision

- The Commissioners may approve a settlement between the complainant and respondent
- They may appoint a conciliator
- They may refer a complaint to the Canadian Human Rights Tribunal
- They may dismiss a complaint or decide to take no further action because no link could be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination

Canadian Human Rights Tribunal

- Mediation may be offered to the parties
- If mediation is unsuccessful, a tribunal panel will conduct hearings on the complaint
- It will then make a decision on the complaint and order a remedy if the evidence supports the complainant's allegations

Federal Court of Canada

- The Federal Court may carry out a judicial review of a decision by the Commissioners
- The Court may also carry out a judicial review of a decision or order of the Canadian Human Rights Tribunal

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

If the matter is relatively straightforward, staff may attempt to resolve the situation quickly by contacting the employer directly

attempt to resolve the situation quickly by contacting the employer or service provider directly.

If, after discussing the situation with an officer, the complainant wishes to pursue the matter, he or she is helped to put the allegations of discrimination in writing. In 1999, a total of 566 such complaints were filed. A copy of the complaint form is then sent to the respondent (i.e., the employer or service provider in question) and, under newly adopted procedures described later in this chapter, the parties are invited to try to resolve the matter through mediation. If mediation is not an option in a particular complaint, or if it is attempted and fails to resolve the matter, then the complaint is turned over to an investigator to gather the facts in the case. Throughout the investigation, the parties have the option of opening or reopening discussions aimed at reaching a settlement.

After the investigation is completed, the investigator prepares a report, which is disclosed to the complainant and respondent for their comments. If, at this stage, either party introduces new facts or legal arguments, their submissions must be cross-disclosed, and additional investigation may be required. The matter is then presented to the Commissioners, who review the evidence gathered by the investigator along with any submissions received from the parties, and make a decision as to the disposition of the complaint.

Based on the evidence presented to them, the Commissioners can dismiss complaints, appoint a conciliator to attempt to resolve the matter, or ask the Canadian Human Rights Tribunal to hold a hearing into the complaint.

The Canadian Human Rights Tribunal is a separate body that has the power to

Table 1
Number of Inquiries During the Last Ten Years

1999	49,737
1998	55,398
1997	47,200
1996	46,796
1995	36,574
1994	40,112
1993	46,292
1992	52,170
1991	52,284
1990	52,792

An inquiry is any initial contact with the Commission by a person, group, or organization seeking information or wishing to bring a situation or concern to the Commission's attention.

Table 2
Number of Complaints Received by Province or Territory, 1996 to 1999

	1999		1998		1997		1996	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	30	2	46	3	20	1	50	3
Prince Edward Island	16	1	52	3	19	1	31	2
Nova Scotia	85	6	95	5	121	8	125	7
New Brunswick	61	4	62	3	50	3	56	3
Quebec	255	18	261	15	202	13	256	14
Ontario	533	37	579	33	825	54	647	36
Manitoba	95	7	162	9	140	9	84	5
Saskatchewan	69	5	78	4	97	7	69	4
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	91	6	86	5	88	6	128	7
British Columbia and Yukon	196	14	515	18	266	18	353	19
Total	**1,430**	**100**	**1,776**	**100**	**1,527**	**100**	**1,799**	**100**

The number of complaints from different parts of the country varies somewhat from year to year. Not surprisingly, however, the highest numbers continue to originate in the country's three largest provinces, Ontario, Quebec and British Columbia.

issue subpoenas and to take testimony from witnesses under oath. It can make a finding of discrimination and order an employer or service provider to provide the complainant with an appropriate remedy. Remedies can include damages for hurt feelings, and compensation for loss of employment, lost promotions, or other lost opportunities.

The Commission can also approve a settlement agreed to by the parties, take no further proceedings in complaints that are otherwise resolved, or place cases in abeyance pending the outcome of similar cases or related litigation.

A conciliator is appointed by the Commission when there is evidence to support the complainant's allegations of discrimination. The conciliator is mandated to help the parties reach a settlement, and to report back to the Commission on the results. If conciliation is successful and an

The conciliator is mandated to help the parties reach a settlement, and to report back to the Commission on the results

If the matter is relatively straightforward, staff may attempt to resolve the situation quickly by contacting the employer directly

attempt to resolve the situation quickly by contacting the employer or service provider directly.

If, after discussing the situation with an officer, the complainant wishes to pursue the matter, he or she is helped to put the allegations of discrimination in writing. In 1999, a total of 566 such complaints were filed. A copy of the complaint form is then sent to the respondent (i.e., the employer or service provider in question) and, under newly adopted procedures described later in this chapter, the parties are invited to try to resolve the matter through mediation. If mediation is not an option in a particular complaint, or if it is attempted and fails to resolve the matter, then the complaint is turned over to an investigator to gather the facts in the case. Throughout the investigation, the parties have the option of opening or reopening discussions aimed at reaching a settlement.

After the investigation is completed, the investigator prepares a report, which is disclosed to the complainant and respondent for their comments. If, at this stage, either party introduces new facts or legal arguments, their submissions must be cross-disclosed, and additional investigation may be required. The matter is then presented to the Commissioners, who review the evidence gathered by the investigator along with any submissions received from the parties, and make a decision as to the disposition of the complaint.

Based on the evidence presented to them, the Commissioners can dismiss complaints, appoint a conciliator to attempt to resolve the matter, or ask the Canadian Human Rights Tribunal to hold a hearing into the complaint.

The Canadian Human Rights Tribunal is a separate body that has the power to

Table 1
Number of Inquiries During the Last Ten Years

1999	49,737
1998	55,398
1997	47,200
1996	46,796
1995	36,574
1994	40,112
1993	46,292
1992	52,170
1991	52,284
1990	52,792

An inquiry is any initial contact with the Commission by a person, group, or organization seeking information or wishing to bring a situation or concern to the Commission's attention.

Table 2
Number of Complaints Received by Province or Territory, 1996 to 1999

	1999		1998		1997		1996	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	30	2	46	3	20	1	50	3
Prince Edward Island	15	1	92	5	19	1	31	2
Nova Scotia	85	6	95	5	121	8	125	7
New Brunswick	61	4	62	3	50	3	56	3
Quebec	255	18	261	15	202	13	256	14
Ontario	533	37	579	33	525	34	647	36
Manitoba	95	7	162	9	140	9	84	5
Saskatchewan	69	5	78	4	97	7	69	4
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	91	6	86	5	88	6	128	7
British Columbia and Yukon	196	14	315	18	265	18	353	19
Total	**1,430**	**100**	**1,776**	**100**	**1,527**	**100**	**1,799**	**100**

The number of complaints from different parts of the country varies somewhat from year to year. Not surprisingly, however, the highest numbers continue to originate in the country's three largest provinces, Ontario, Quebec and British Columbia.

issue subpoenas and to take testimony from witnesses under oath. It can make a finding of discrimination and order an employer or service provider to provide the complainant with an appropriate remedy. Remedies can include damages for hurt feelings, and compensation for loss of employment, lost promotions, or other lost opportunities.

The Commission can also approve a settlement agreed to by the parties, take no further proceedings in complaints that are otherwise resolved, or place cases in abeyance pending the outcome of similar cases or related litigation.

A conciliator is appointed by the Commission when there is evidence to support the complainant's allegations of discrimination. The conciliator is mandated to help the parties reach a settlement, and to report back to the Commission on the results. If conciliation is successful and an

The conciliator is mandated to help the parties reach a settlement, and to report back to the Commission on the results

agreement is reached between the parties, the Commissioners are asked to approve the settlement. If conciliation is unsuccessful, the case is returned to the Commission to decide whether an inquiry by a tribunal is warranted.

The Commission has committed itself to a two-year renewal plan to improve its service to the public

Complaints are referred to a tribunal when the Commission believes there is sufficient evidence to support further inquiry, and it has been unable to help the parties resolve the matter. Complaints that are heard by a tribunal can be the subject of judicial review by the Federal Court.

Improving the Process

As mentioned in the introductory chapter to this report, the Commission has committed itself to a two-year renewal plan to improve its services to the public. Many aspects of this plan relate directly to the complaints process and efforts to make it more efficient. Over the past year, several initiatives were undertaken to deal more effectively with the complaints caseload and to streamline complaints-handling procedures.

In late fall 1998, the Commission set up a special task force made up of employees from all of its branches and regional offices to deal with 600 of the oldest complaints then under investigation. By the end of 1999, 90 per cent of these cases had been presented to the Commissioners for a decision.

Changes were also made to the schedule of Commission meetings in 1999 in order to expedite the process of reviewing completed cases. In the past, the Commissioners met once a month, with recesses in January and the summer months. In 1999, the Commissioners continued to meet over the summer to review cases, and more frequent use was made of smaller sessions involving up to three Commission members. The result was that some 500 complaints were presented to the Commissioners for a decision several months sooner than they would have been under the previous meeting schedule.

The Mediation Pilot Project

Increasingly, the courts, tribunals and regulatory bodies are turning to mediation as an alternative to investigation and litigation. In 1998, the Commission examined the possibility of incorporating a mediation service into the early stages of its complaints process, and a decision was made to begin offering mediation to complainants and respondents on a trial basis.

Mediation is a voluntary process that is made available to complainants and respondents before any investigation has taken place

Unlike conciliation, which takes place after an investigation has been carried out and some evidence of discrimination has been found, mediation is a voluntary process that is made available to complainants and respondents before any investigation has taken place. As soon as a complaint form is signed, Commission staff determine whether the complaint could appropriately be referred to mediation. In most cases, mediation is a valid option. However, in some complaints alleging systemic discrimination, it may be more appropriate to proceed with an investigation to ensure that the broader implications of a complaint are thoroughly addressed.

If the complaint is considered suitable, the parties are asked whether they wish to participate in the mediation process. If either party declines, the complaint is assigned to an officer and investigated in the normal manner. If the parties agree to mediation, then the file is assigned to a mediator who arranges to meet with both parties together at the earliest opportunity. If mediation is successful, and the parties reach an agreement, the matter is referred to the Commission with a recommendation that the file be closed. If mediation is unsuccessful, the complaint is returned to the investigation unit and the matter proceeds in the usual manner.

In 1999, mediation was offered to the parties in 227 complaints. The parties declined to take advantage of the service in 86 cases, mediation was completed in 103 cases, and 38 mediations remained uncompleted at the end of the year. Of the 103 cases where mediation was completed, 62 were successfully resolved. These figures are encouraging. In its first year of operation, the mediation service had a 60 per cent success rate for mediated cases.

The pilot project on mediation will come to a conclusion during the year 2000, and the Commission will make a decision as to its continued use as part of the complaints process. In measuring the project's success, the Commission will consider the following questions:

The Commission also monitors employment equity programs implemented by some 40 employers as part of complaint settlements or tribunal orders

- Will mediation contribute to clients' satisfaction with the complaints process?
- By reducing the number of cases requiring investigation, will mediation reduce the overall time required to process complaints?
- Will the overall cost to the Commission of processing complaints be reduced?

Monitoring Employment Equity Settlements

The Commission also monitors employment equity programs implemented by some 40 employers as part of complaint settlements or tribunal orders. This monitoring function arose as a result of complaints filed under the Canadian Human Rights Act, and before the establishment of the Commission's auditing responsibilities under the Employment Equity Act.

Measures that can be required under complaints settlements include providing outreach services to members of under-represented groups, sensitivity training, revising recruitment and selection tools to eliminate subtle biases, consulting community organizations, and setting numerical goals. The Commission's role is to review progress reports submitted by the employers in question, analyse accomplishments, and outline areas for further work. The analyses are sent to both the employers and the complainants who first brought the cases forward. The largest of these groups are the Assembly of Manitoba Chiefs and the Disabled Persons Employment Equity Human Rights Group, or DPEEHRG.

Patterns of Discrimination: Complaints Received in 1999

As mentioned earlier in this chapter, the Commission received 1,430 complaints in 1999, of which 566 were signed complaints requiring

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

investigation (or mediation) and a decision by the Commissioners at the end of the process. Table 3 shows the frequency with which the eleven prohibited grounds of discrimination were cited by complainants. It should be noted that the number of grounds cited exceeds the number of complaints, since many complainants' allegations relate to more than one ground of discrimination.

The pattern of discrimination complaints has remained relatively constant over the past four years

The pattern of discrimination complaints has remained relatively constant over the past four years. In 1999, disability was once again the prohibited ground of discrimination most frequently cited. Discrimination based on disability was alleged in 600 cases, or 34 per cent of all complaints, a slightly higher proportion than in previous years.

Sex also continued to be frequently cited by complainants. In 1999, allegations of discrimination based on sex were raised in 325 cases, or 18 per cent of all complaints received.

Table 3
Number of Complaints Received by Ground of Discrimination, 1998 to 1999

	1999		1998		1997		1996	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Disability	600	34	597	27	646	28	686	30
Sex	325	18	415	19	407	17	461	20
Race/Colour	268	15	312	15	339	14	355	15
National/Ethnic Origin	250	14	252	11	305	12	276	12
Age	134	8	321	14	463	18	169	7
Family/Marital Status	129	7	186	9	199	8	221	10
Sexual Orientation	42	2	75	3	70	3	98	4
Religion	30	2	48	2	55	2	47	2
Retaliation	7	0	6	0	6	0	8	0
Pardon	6	0	3	0	4	0	1	0
Total	1,761	100	2,315	100	2,493	100	2,315	100

The number of grounds cited exceeds the number of complaints, since many complainants' allegations relate to more than one ground of discrimination.

investigation (or mediation) and a decision by the Commissioners at the end of the process. Table 3 shows the frequency with which the eleven prohibited grounds of discrimination were cited by complainants. It should be noted that the number of grounds cited exceeds the number of complaints, since many complainants' allegations relate to more than one ground of discrimination.

The pattern of discrimination complaints has remained relatively constant over the past four years. In 1999, disability was once again the prohibited ground of discrimination most frequently cited. Discrimination based on disability was alleged in 600 cases, or 34 per cent of all complaints, a slightly higher proportion than in previous years.

The pattern of discrimination complaints has remained relatively constant over the past four years

Sex also continued to be frequently cited by complainants. In 1999, allegations of discrimination based on sex were raised in 325 cases, or 18 per cent of all complaints received.

Table 3
Number of Complaints Received by Ground of Discrimination, 1996 to 1999

	1999		1998		1997		1996	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Disability	600	34	597	27	645	26	685	30
Sex	325	18	415	19	407	17	461	20
Race/Colour	258	15	312	15	339	14	358	15
National/Ethnic Origin	250	14	252	11	305	12	276	12
Age	134	8	321	14	453	18	159	7
Family/Marital Status	129	7	186	9	199	8	221	10
Sexual Orientation	42	2	75	3	70	3	99	4
Religion	30	2	48	2	55	2	47	2
Retaliation	7	0	6	0	6	0	8	0
Pardon	6	0	3	0	4	0	1	0
Total	**1,781**	**100**	**2,215**	**100**	**2,483**	**100**	**2,315**	**100**

The number of grounds cited exceeds the number of complaints, since many complainants' allegations relate to more than one ground of discrimination.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

There has been a slight increase in complaints of racial discrimination compared to previous years

Complainants raising allegations of "racial discrimination" generally cite the grounds of race, colour and national or ethnic origin, and these grounds, taken together, represented 508 cases, or 29 per cent of all complaints received. This, again, is a slight increase from previous years.

The remaining grounds of discrimination were raised in considerably fewer instances. Taken together, these grounds were cited in nineteen per cent of all complaints received. No significant changes are to be noted in the pattern of complaints over the past four years, except for complaints citing the ground of age. The fluctuation in the number of age-related complaints, however, can be explained by the fact that the Commission has tended to receive more groups of related complaints on this ground than on any other. Groups of age-related complaints received in the past have questioned age-based limitations on particular pension plans, or eligibility for separation packages.

Table 4
Complaint Outcomes for 1998 to 1999

	1999		1998		1997		1996	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Settled[1]	213	12	189	11	217	10	326	14
Referred to alternate redress mechanisms	174	9	297	17	301	14	327	15
Referred to conciliation	242	14	83	5	120	6	110	5
Referred to a tribunal	52	3	22	1	24	1	9	0
Not dealt with[2]	44	2	23	1	28	1	18	1
Dismissed	243	14	192	11	221	10	245	11
No further proceedings[3]	109	6	129	7	147	7	198	9
Discontinued[4]	713	40	824	47	1,087	51	989	45
Total	1,790	100	1,759	100	2,145	100	2,221	100

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Outcomes: Complaints Closed in 1999

In 1999, the Commission completed work on 1,790 files (Table 4).

The pattern of complaint outcomes tends to vary somewhat from year to year, but the figures for the past four years do not show any significant changes or trends in complaint outcomes, with the exception of a significant increase in the number of cases in which the Commission appointed a conciliator. In 1999, the Commission appointed conciliators in 242 complaints, up from 83 in 1998. In part, this increase can be attributed to the fact that the Commissioners reviewed a high number of cases in 1999 (Table 5) as a result of the backlog reduction project and changes to the Commission meeting cycle described earlier in this chapter. To deal with this large increase in the number of cases in conciliation, the Commission has redistributed some of its resources internally, and introduced new conciliation standards and monitoring procedures.

There has been a significant increase in the number of cases in which the Commission appointed a conciliator over the past four years

Also of interest, in terms of complaint outcomes, was the increase in the number of complaints that were settled, reflecting the early success of the mediation pilot project, and the higher proportion of cases referred to tribunals. Indeed, in 1999, the Commission referred 52 complaints to tribunals, more than twice the number referred in each of the previous two years. Twenty-four of these cases — almost half — were complaints of discrimination based on sex, and twelve of these were complaints alleging sexual harassment.

Table 5
Cases in Which Decisions Were Rendered by the Commission

1999	1998	1997	1996
1,039	656	808	1,024

There has been a slight increase in complaints of racial discrimination compared to previous years

Complainants raising allegations of "racial discrimination" generally cite the grounds of race, colour and national or ethnic origin, and these grounds, taken together, represented 508 cases, or 29 per cent of all complaints received. This, again, is a slight increase from previous years.

The remaining grounds of discrimination were raised in considerably fewer instances. Taken together, these grounds were cited in nineteen per cent of all complaints received. No significant changes are to be noted in the pattern of complaints over the past four years, except for complaints citing the ground of age. The fluctuation in the number of age-related complaints, however, can be explained by the fact that the Commission has tended to receive more groups of related complaints on this ground than on any other. Groups of age-related complaints received in the past have questioned age-based limitations on particular pension plans, or eligibility for separation packages.

Table 4
Complaint Outcomes for 1996 to 1999

	1999		1998		1997		1996	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Settled[1]	213	12	189	11	217	10	325	14
Referred to alternate redress mechanisms	174	9	297	17	301	14	327	15
Referred to conciliation	242	14	83	5	120	6	110	5
Referred to a tribunal	52	3	22	1	24	1	9	0
Not dealt with[2]	44	2	23	1	28	1	18	1
Dismissed	243	14	192	11	221	10	245	11
No further proceedings[3]	109	6	129	7	147	7	198	9
Discontinued[4]	713	40	824	47	1,087	51	989	45
Total	**1,790**	**100**	**1,759**	**100**	**2,145**	**100**	**2,221**	**100**

1 *Cases that were settled before or during investigation, through mediation or at conciliation.*
2 *Cases that the Commission decided not to pursue because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or were, technically, without purpose.*
3 *Cases in which the complainants withdrew or abandoned their complaints, the matters were outside the Commission's jurisdiction, or the complaints did not warrant referral to a tribunal.*
4 *Cases that were closed prior to investigation because the complainants did not wish to pursue them or because a link could not be established between the alleged act and a prohibited ground of discrimination.*

Outcomes: Complaints Closed in 1999

In 1999, the Commission completed work on 1,790 files (Table 4).

The pattern of complaint outcomes tends to vary somewhat from year to year, but the figures for the past four years do not show any significant changes or trends in complaint outcomes, with the exception of a significant increase in the number of cases in which the Commission appointed a conciliator. In 1999, the Commission appointed conciliators in 242 complaints, up from 83 in 1998. In part, this increase can be attributed to the fact that the Commissioners reviewed a high number of cases in 1999 (Table 5) as a result of the backlog reduction project and changes to the Commission meeting cycle described earlier in this chapter. To deal with this large increase in the number of cases in conciliation, the Commission has redistributed some of its resources internally, and introduced new conciliation standards and monitoring procedures.

There has been a significant increase in the number of cases in which the Commission appointed a conciliator over the past four years

Also of interest, in terms of complaint outcomes, was the increase in the number of complaints that were settled, reflecting the early success of the mediation pilot project, and the higher proportion of cases referred to tribunals. Indeed, in 1999, the Commission referred 52 complaints to tribunals, more than twice the number referred in each of the previous two years. Twenty-four of these cases — almost half — were complaints of discrimination based on sex, and twelve of these were complaints alleging sexual harassment.

Table 5
Cases in Which Decisions Were Rendered by the Commission

1999	1998	1997	1996
1,039	656	808	1,024

Human Rights Promotion

As explained earlier in this report, the Commission focused its attention primarily on its protection role over the past year, and undertook a series of projects aimed at improving the way it handles complaints. To do this, the Commission had to reallocate its already limited resources, and reduce its efforts in other program areas.

Despite these constraints, however, the Commission carried out promotion work in three priority areas: delivering key messages to targeted audiences, conducting training sessions for federally regulated public- and private-sector employers, and maintaining human rights networks and partnerships. On the international scene, the Commission also continued to offer its experience and expertise, albeit in a limited way, to countries seeking to establish or improve their own human rights institutions.

Delivering Key Messages

Since its inception, the Commission has provided information and education programs on human rights, and made itself available to employers, service providers, and community groups wishing to learn more about the Canadian Human Rights Act. Every year the Commission receives numerous invitations to speak about issues related to discrimination and employment equity, and 1999 was no exception.

Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay keeps to a busy schedule of speaking engagements. In 1999, she delivered more than 25 speeches, and met with a number of community and advocacy groups. A few examples of her work follow.

Early in the year, the Chief Commissioner marked International Women's Day with a speech at the only remaining veterans' hospital in Canada, the Hôpital Sainte-Anne in Sainte-Anne-de-Bellevue, Quebec. Since 1999 was the International Year of Older Persons, she spoke about the effects of an aging population on women of the "sandwich generation," increasingly faced with the dual responsibility of caring for their aging parents and raising their own children. She spoke further on women's issues in Calgary, where she commemorated the work of the Famous Five and the Persons Case in a speech touching on gender equality and the law.

The Chief Commissioner spoke about the effects of an aging population on women of the "sandwich generation," caring for their aging parents and raising their own children

In the summer, the Chief Commissioner was invited for the second time to address the graduating class of officers at the Canadian Forces College. In what has become a permanent part of the College's curriculum, she spoke about human rights issues in general and the integration of women into the Forces in particular. Later in the year, she was invited by the Forces to discuss a related issue, the prevention of harassment in the workplace.

In the fall, the Chief Commissioner spoke at the 1999 Industrial Relations Conference on human rights in the workplace. Her remarks focused on employment equity, pay equity, sexual harassment, and accommodation. Also in the fall, the Chief Commissioner received an award from the Canadian Association for Community Living, in recognition of her leadership in promoting and defending the rights of people with disabilities.

Maintaining close relations with human rights stakeholders across the country is a priority of the Chief Commissioner. Late in the year, she worked closely with her counterpart Mary-Woo Sims of British Columbia at meetings with Aboriginal, multicultural, and other organizations focused on human rights across that province.

The six members of the Commission were also busy, participating in a variety of events across the country. Selected examples of their work follow.

Commissioner Phyllis Gordon represented the Commission at events marking the twentieth anniversary of Black History Month in Ontario.

She participated in the Spread the Seeds of Rights awareness walk in Toronto in the fall, and gave a speech to the North Halton Cultural Awareness Council commemorating the proclamation of the Universal Declaration of Human Rights.

Commissioner Henteleff received the Learning Disabilities Association of Canada's Lifetime Achievement Award, for more than 30 years of work on behalf of that community

Commissioner Yude Henteleff of Winnipeg is well known in Canada for his work on behalf of people with disabilities. In 1999 he helped establish the First Nations Disabilities Association of Manitoba, which is setting up a central organization to coordinate provincial and local services for Aboriginal people with disabilities.

Early in the year, Commissioner Henteleff worked for several weeks as a consultant to the human rights commission of Bolivia, which paved the way for the agreement between the Bolivian and Canadian commissions discussed later in this chapter. In the fall, he delivered a paper on "Special Needs Children and the Youth Justice System: Sliding Off the Scales of Justice" to a conference held in Ottawa on children at risk of coming into conflict with the law.

One of the highlights of the year for Commissioner Henteleff was receiving the Learning Disabilities Association of Canada's Lifetime Achievement Award, for more than 30 years of work on behalf of that community.

Commissioner Robinson Koilpillai has been involved for many years with the Canadian Multicultural Education Foundation and the Alberta Council for Global Cooperation. In 1998 he helped organize a major international human rights conference in Edmonton that featured Archbishop Desmond Tutu as a keynote speaker. Subsequently, Mr. Koilpillai helped set up the University of Alberta's Annual Lectureship in Human Rights to commemorate Archbishop Tutu's visit. He was also invited by the University of Calgary to help guide the work of its fledgling Diversity Institute, and accepted invitations to Kenya and Nepal to work with human rights organizations in those countries.

Commissioner Anne Adams delivered a speech to the Montreal West Rotary Club on human rights challenges in Canada, and a speech on the economic rights of women at the Congress on Violence against Women in Toronto, sponsored by UNESCO and the Réseau des femmes du sud

de l'Ontario. She also represented the Commission at a meeting in the Philippines of the Asia-Pacific Forum of National Human Rights Institutions.

In addition to her role as a member of this Commission, Mary Mac Lennan chaired the Nova Scotia Human Rights Commission for several years. Her term with the latter organization came to an end in 1999, leaving her more time for her new position as St. Francis Xavier University's Equity Coordinator, and her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. Commissioner Mac Lennan also spoke frequently at events and panel discussions focusing on human rights.

Commissioner Kelly Russ addressed a conference in Vancouver sponsored by the Committee for Racial Justice on "Strengthening Accountability for Human Values and Rights." His other activities included delivering a speech to the Interfaith Association of British Columbia.

The Secretary General addressed senior Canadian Forces representatives from across the country at a conference on gender integration and diversity

In our annual report for 1998, we described the progress that had been made by the Canadian Forces in implementing a 1989 order of a human rights tribunal to achieve the full integration of women into the Forces within ten years. Although overall progress had been disappointing, we were encouraged by initiatives the Forces had taken to address the problem, including targeted recruitment plans and the establishment of a Defence Diversity Council. Early in 1999, the Secretary General, John Hucker, was invited to address senior Forces representatives from across the country at a conference entitled "Beyond Gender Integration: Building Diversity in the Canadian Forces." The Commission will continue to monitor progress in this area.

Human Rights Training

Information and training sessions on the Canadian Human Rights Act and the Employment Equity Act are an important part of the Commission's promotion work. Employers turn to the Commission to clarify their obligations, seek advice in developing policies and programs, and arrange training programs for their management staff

and employees. Training is provided by staff from the Commission's headquarters in Ottawa and the six regional offices.

The Chief Commissioner visited Bolivia and Peru; this led to the signing of joint cooperation agreements with both countries

The information and training sessions delivered by the Commission over the year covered a wide range of subjects and reached a variety of audiences. They included a roundtable discussion entitled "Workplace Diversity: Good Business Sense" in the Atlantic Region; a session for harassment counsellors for the Canadian Forces in Quebec; a presentation to Ontario-based employee relations managers of the National Bank of Canada in the context of the bank's "Work on Track" employment training program for people with disabilities re-entering the workforce; training sessions in Winnipeg for off-reserve Aboriginal youth entering the workforce; seminars for students of the Northern Alberta Institute of Technology; presentations to employment counsellors and supervisors from Human Resources Development Canada offices in British Columbia; a training seminar for employers in the Yukon; and sessions on religious accommodation for managers from Citizenship and Immigration Canada across the country.

As reported in the chapter on Employment Equity, only a small number of the employers audited during 1999 were found to be in compliance with the Employment Equity Act. It was not surprising, then, that the demand for workshops on employment equity for public- and private-sector employers remained high throughout the year. The number of these presentations is expected to increase in the year to come.

International Activities

In 1995, the Commission began working with Indonesia's human rights commission, Komnas Ham, to help improve its research, investigation, protection, and promotion functions. Since 1997, the Commission has had a Canadian advisor working with Komnas Ham in Indonesia. A developmental plan for the organization is now in place, and a number of improvements have been made in the areas of staffing, investigation procedures, and automated systems.

Last year, the Chief Commissioner visited Bolivia and Peru. This led to the signing of joint cooperation agreements with both countries that envisage the provision of technical assistance. Subsequently, the

president and staff from the Bolivian agency took part in human rights seminars hosted for them by the Commission in Ottawa.

In the spring, the Secretary General participated in a conference in Zimbabwe hosted by the Commonwealth Human Rights Initiative. The purpose of the conference was to discuss how member nations might work together to advance human rights throughout the Commonwealth.

The Commission also hosted visitors from a number of countries. These included Members and senior staff of the National Assembly of Kenya; the Minister of Justice for Sri Lanka; representatives of the National Assembly of Viet Nam; a member of the South African Commission on Gender Equity; and representatives of the Constitutional Council of Cambodia.

Much of the Commission's promotion work is carried out in partnership with its provincial counterparts, as well as agencies and groups with a human rights focus

Maintaining the Human Rights Network

Much of the Commission's promotion work is carried out in partnership with its provincial counterparts, as well as agencies and groups dedicated to one or many aspects of human rights.

One example is a joint workshop by the Commission's Prairie Regional Office and the Manitoba Human Rights Commission on "Keeping Current on the Legalities of Harassment in the Workplace" for the Manitoba Association for a Respectful Workplace. Another is a workshop on "Harassment and the Duty to Accommodate" hosted by the Commission's Ontario Regional Office in association with the Ontario Human Rights Commission. This workshop was presented at the Institute for International Research's conference on "Law and Ethics in a Fast-Changing Workplace."

The Commission is also a member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies, which links the federal, provincial and territorial organizations. CASHRA acts as a forum for the various commissions to discuss policy and program development, assess developments in jurisprudence, and share approaches to complaints management, promotional activities, and other areas of interest.

The Commission makes its publications available in alternative formats: sound recordings, large print, braille, and computer diskettes are used to ensure accessibility

Ongoing Promotion Work

The Commission responds to about 50,000 inquiries a year. Though the vast majority are received by telephone, the Commission's Internet site has added to number of requests for information and publications. Staff endeavour to respond to telephone enquiries within 24 hours. Public information officers are knowledgeable about services provided by other federal, provincial and municipal agencies, since many calls do not deal with matters under the Commission's jurisdiction.

Each year the Commission responds to over 800 media enquiries and participates in approximately one hundred interviews. The Commission's Internet site now includes a "media room" for news releases and backgrounders. Whenever possible, the links to other organizations mentioned in news releases (such as the Canadian Human Rights Tribunal) are established directly within each release to serve journalists' needs better.

The Chief Commissioner makes a point of meeting with the editorial boards of newspapers on a regular basis. In the fall, she met with the editorial board of the *Vancouver Sun*, where the discussion focused on human rights issues surrounding the Nisga'a treaty.

In 1999, the media were particularly interested in pay equity, focusing on the many developments during the year. They also devoted attention to the integration of women into the Canadian Forces, issues of mental disability, and mandatory retirement as an aspect of age discrimination.

The Commission makes its publications available in alternative formats. Sound recordings, large print, braille, and computer diskettes are used to ensure accessibility. The Annual Report and *Equality*, the Commission's newsmagazine, report on Canadian human rights developments at home and abroad, and are sent out in alternative formats upon request.

Employment Equity

When Parliament enacted Canada's first Employment Equity Act in 1986, it required federally regulated private-sector employers and Crown corporations to develop plans to achieve fair representation of designated groups in their workforces. Women, Aboriginal people, people with disabilities, and members of visible minority groups were to be represented according to their availability in the labour market. The law, however, had no enforcement mechanism.

Stronger legislation in the form of a new Employment Equity Act came into force on October 24, 1996. It set forth the same core obligations for developing employment equity programs, but it bolstered these obligations with a compliance monitoring process. Employers were required by twelve statutory provisions to analyse their workforces, review their employment systems, identify barriers, and implement corrective action plans to ensure that they made reasonable progress in dealing with under-representation. Furthermore, the new Act established the Canadian Human Rights Commission as the monitoring agency that would carry out compliance audits for federally regulated public- and private-sector employers. Employers were given a year to prepare for the upcoming audits, and the Commission's compliance work began in October 1997.

The overall objective of the Act is a federally regulated workforce that is fully representative of the four designated groups. Employers that have surveyed their workforces and have completed analyses that demonstrate full representation will be found in compliance if they maintain their employment equity programs. Secondly, employers whose workforces are not representative can nonetheless be found in compliance if they have completed work under each of the twelve statutory requirements and if the Commission is confident that their employment equity plans will result in reasonable progress towards equitable representation.

Employment Equity Compliance Audits

The Canadian Human Rights Commission carries out employment equity audits of federal departments, agencies, and federally regulated employers. The Employment Equity Act mandates the Commission to perform these audits and report to Parliament on the results every year. Working cooperatively with employers is the key; enforcement is a last resort.

Canadian Human Rights Commission

What Happens in an Initial Audit

- The employer receives an audit notification letter and is then contacted by a compliance review officer. The officer negotiates an audit plan and sends a questionnaire to the employer.
- Using the questionnaire's results, the officer completes a "desk audit" that assesses compliance against the Act's twelve requirements. The officer then visits the workplace to verify the findings and review the preliminary results with the employer.
- If the employer is in compliance, a final audit report is completed. If not, the officer drafts an interim report, indicating the undertakings required for compliance and time limits of up to twelve months for their completion.
- The officer and the employer then negotiate the undertakings and time limits in the report. Once an agreement has been reached, the employer signs the report.

What Happens in a Follow-up Audit

- The employer submits a progress report and a follow-up audit is conducted to assess whether the undertakings have been fulfilled.
- If the employer is then in compliance, a final report is issued. Thereafter, the Commission will monitor the employer's annual reports, and may begin a new audit if no reasonable progress is shown.

Why a Direction Is Issued

- When an employer refuses to agree to undertakings, or has not completed the work required by undertakings, the Commission may issue a "direction" to the employer. A direction is an official instruction that stipulates the work required and the time limit for its completion. The employer can review the recommendation for a direction and may submit comments to the Commissioners before they decide whether to issue it. A follow-up audit after the time limit elapses will assess whether the employer has fulfilled the direction.

Employment Equity Review Tribunal

- Once the Commission has issued a direction, the employer may request a tribunal to reconsider it. The Commission may also ask a tribunal to issue an order when a direction has not been fulfilled.

Federal Court of Canada

- The Court may carry out a judicial review of a decision of the Commission or a tribunal.
- A tribunal order may be registered with the Federal Court, thus giving it the force of a court order.

When the Commission reported last year on its work during 1998 — the first full year of employment equity audits — two employers were found to be fully in compliance: Status of Women Canada and A.J. Bus Lines. Most employers audited had been cooperative; however, they had only limited knowledge of the Act and its provisions.

Most employers audited were cooperative; however, they had only limited knowledge of the Act and its provisions

The results raised several issues: whether the rate of initial non-compliance would persist; whether employers would continue to cooperate with the audits; whether they would fulfil their undertakings; and finally, whether the Commission would need to resort to enforcement action.

Two years of experience have provided some answers. From a total of 111 initial audits completed, four employers were found to be in compliance. One hundred and three employers signed undertakings requiring follow-up audits. The remaining four audits were postponed or cancelled. As a result of follow-up audits in 1999, a further eight employers were found to be in compliance. A detailed look at the 1999 audit results follows.

Audits Under Way

Setting Goals

The Commission's goal for 1999 was to begin at least 100 audits, of which 75 were to be follow-up audits of employers' undertakings.

The Commission believed it could complete or close at least 90 audits during this time. Audits are considered "completed" when they are concluded with signed undertakings, or when an officer has recommended a direction. Audits are considered "closed" when the employer is found to be in compliance with the Act. This means that designated groups are already equitably represented in the employer's workforce, or that the Commission is confident that the employer's employment equity plans will achieve reasonable progress towards equitable representation.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Table 1
Measuring Progress against Goals

	1998		1999	
	Planned	Actual	Planned	Actual
Audits begun				
Initial audits	82	110	25	36
Follow-up audits	—	—	75	68
Total audits begun	*82*	*110*	*100*	*104*
Audits completed or closed			90	
Initial Audits		49		67
Follow-up Audits		—		20
Total audits completed or closed		*49*	*90*	*87*

Achieving Goals

In about two-thirds of the follow-up audits, employers were still not in compliance

Table 1 shows that the Commission completed or closed 87 audits during the same year. All but two employers required signed undertakings to bring themselves into compliance. In approximately two-thirds of the follow-up audits, employers were still not in compliance. However, because they had made significant progress towards compliance, they were granted extensions of up to 90 days to complete the remaining work. This, of course, lengthened the process, which meant that some follow-up audits were carried over to the year 2000. In four cases, the level of work accomplished was not sufficient to warrant an extension, and the Commission issued a direction to the employer to complete the undertakings.

Results and Findings

Initial Audits

As Table 2 indicates, only two of the 49 employers whose audits were completed or closed in 1998 were found to be in compliance. Initial audits in 1999 showed similar results: of 51 completed or closed audits,

only two employers, Nortel Networks and the National Parole Board, were found to be in compliance.

These initial compliance rates are still low. However, there are indications that a growing number of employers are taking the steps necessary to achieve compliance with the Act before their initial audit begins. For example, recent audits have found improved self-identification surveys and better workforce analyses. In particular, many employers have established employment equity advisory groups, consulted with union representatives, and trained employees on how they can help achieve compliance.

Many employers have established employment equity advisory groups, consulted with union representatives, and trained employees on how they can help achieve compliance

Follow-up Audits

The Commission began 68 follow-up audits in 1999 (Table 3) and completed assessments of progress for 39 of them during the year. It found eight employers in compliance: Alcan, Bearskin Lake Air Services Ltd., Cameco Corporation, Canada Maritime Agencies Ltd., the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, Northern Telephone Ltd., N. Yanke Transfer Ltd., and Seaspan International Ltd.

The Commission granted 25 of the 39 employers short extensions to complete their undertakings, and began to assess the progress they had made at year's end. Although final reports had not yet been completed, most of the employers appear to have achieved compliance.

Table 2
Status of Initial Audits, 1998-1999

	1998	1999	Total
Initial audits begun	110	36	146
Audits completed with undertakings	47	49	96
Audits closed, in compliance	2	2	4
Audits postponed or cancelled*	—	4	4

** Refers to employers that are undergoing significant reorganizations, or are no longer subject to audits because their workforce has been reduced to fewer than 100 employees, or have gone out of business.*

Table 1
Measuring Progress against Goals

	1998		1999	
	Planned	**Actual**	**Planned**	**Actual**
Audits begun				
Initial audits	82	110	25	36
Follow-up audits	—	—	75	68
Total audits begun	***82***	***110***	***100***	***104***
Audits completed or closed			90	
Initial Audits		49		67
Follow-up Audits		—		20
Total audits completed or closed		***49***	***90***	***87***

Achieving Goals

In about two-thirds of the follow-up audits, employers were still not in compliance

Table 1 shows that the Commission completed or closed 87 audits during the same year. All but two employers required signed undertakings to bring themselves into compliance. In approximately two-thirds of the follow-up audits, employers were still not in compliance. However, because they had made significant progress towards compliance, they were granted extensions of up to 90 days to complete the remaining work. This, of course, lengthened the process, which meant that some follow-up audits were carried over to the year 2000. In four cases, the level of work accomplished was not sufficient to warrant an extension, and the Commission issued a direction to the employer to complete the undertakings.

Results and Findings

Initial Audits

As Table 2 indicates, only two of the 49 employers whose audits were completed or closed in 1998 were found to be in compliance. Initial audits in 1999 showed similar results: of 51 completed or closed audits,

only two employers, Nortel Networks and the National Parole Board, were found to be in compliance.

These initial compliance rates are still low. However, there are indications that a growing number of employers are taking the steps necessary to achieve compliance with the Act before their initial audit begins. For example, recent audits have found improved self-identification surveys and better workforce analyses. In particular, many employers have established employment equity advisory groups, consulted with union representatives, and trained employees on how they can help achieve compliance.

Many employers have established employment equity advisory groups, consulted with union representatives, and trained employees on how they can help achieve compliance

Follow-up Audits

The Commission began 68 follow-up audits in 1999 (Table 3) and completed assessments of progress for 39 of them during the year. It found eight employers in compliance: Alcan, Bearskin Lake Air Services Ltd., Cameco Corporation, Canada Maritime Agencies Ltd., the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission, Northern Telephone Ltd., N. Yanke Transfer Ltd., and Seaspan International Ltd.

The Commission granted 25 of the 39 employers short extensions to complete their undertakings, and began to assess the progress they had made at year's end. Although final reports had not yet been completed, most of the employers appear to have achieved compliance.

Table 2
Status of Initial Audits, 1998-1999

	1998	1999	Total
Initial audits begun	110	36	146
Audits completed with undertakings	47	49	96
Audits closed, in compliance	2	2	4
Audits postponed or cancelled*	—	4	4

* *Refers to employers that are undergoing significant reorganizations, or are no longer subject to audits because their workforce has been reduced to fewer than 100 employees, or have gone out of business.*

Table 3 Status of Follow-Up Audits Begun in 1999		
Analysis under way		29
Analysis completed		39
90-day extension granted	*25*	
Closed, in compliance	*8*	
Directions issued	*4*	
Closed because the employer was no longer subject to the Act	*2*	
Total of follow-up audits		68

Issuance of Directions

One of the key elements the Commission considers before issuing a direction is whether an employer has completed a satisfactory employment systems review

By the end of 1999, four employers had not fulfilled their undertakings and had been issued directions: the Banca Commerciale Italiana of Canada, Conair Aviation Ltd., Fundy Communications (whose direction was rescinded when it was acquired by Shaw Communications), and Environment Canada, which is appealing the direction to the Employment Equity Review Tribunal.

One of the key elements the Commission considers before issuing a direction is whether an employer has completed a satisfactory employment systems review. The review is essential in identifying barriers to the employment of designated groups. If it is not conducted efficiently, the rest of the program is flawed. As a result, the employer cannot pursue activities that eliminate barriers, implement sufficient special measures to close the gaps, or set hiring and promotion goals at appropriate levels to achieve reasonable progress.

By the end of 1999, no employer had yet been referred to an employment equity tribunal for refusing to comply with a direction, since in no case had the time limit for completing work under the terms of a direction been exceeded.

Table 3 Status of Follow-Up Audits Begun in 1999		
Analysis under way		29
Analysis completed		39
90-day extension granted	*25*	
Closed, in compliance	*8*	
Directions issued	*4*	
Closed because the employer was no longer subject to the Act	*2*	
Total of follow-up audits		68

Issuance of Directions

By the end of 1999, four employers had not fulfilled their undertakings and had been issued directions: the Banca Commerciale Italiana of Canada, Conair Aviation Ltd., Fundy Communications (whose direction was rescinded when it was acquired by Shaw Communications), and Environment Canada, which is appealing the direction to the Employment Equity Review Tribunal.

One of the key elements the Commission considers before issuing a direction is whether an employer has completed a satisfactory employment systems review

One of the key elements the Commission considers before issuing a direction is whether an employer has completed a satisfactory employment systems review. The review is essential in identifying barriers to the employment of designated groups. If it is not conducted efficiently, the rest of the program is flawed. As a result, the employer cannot pursue activities that eliminate barriers, implement sufficient special measures to close the gaps, or set hiring and promotion goals at appropriate levels to achieve reasonable progress.

By the end of 1999, no employer had yet been referred to an employment equity tribunal for refusing to comply with a direction, since in no case had the time limit for completing work under the terms of a direction been exceeded.

Problem Areas

Identifying Barriers

Achieving employment equity requires employers to identify and eliminate barriers and establish special measures to overcome their effects. Ascertaining whether designated groups are under-represented within an organization, according to their availability within the appropriate labour market, is a first step. In 1999, an increased number of employers carried out this analysis successfully. On the other hand, identifying the barriers that contribute to under-representation continues to pose problems for most employers.

Achieving employment equity requires employers to identify and eliminate barriers and establish special measures to overcome their effects

As noted above, the employment systems review is one of the most critical aspects of employment equity. It requires a clear identification of both the formal and informal policies and practices that contribute to continued under-representation, including an examination of attitudes and behaviour. The Commission has issued a guide for employers to help them understand its requirements for employment systems reviews more clearly. It explains how employers' reviews will be assessed during compliance audits.

Human resource management is complex and changing rapidly. As a result, effective employment systems reviews require expertise, the commitment of appropriate resources, and a willingness to acknowledge the factors that contributed to the gaps identified in the workforce analysis.

Setting Realistic Hiring and Promotion Goals

As outlined above, most follow-up audits demonstrate that employers are close to achieving compliance as a result of fulfilling their undertakings. Not surprisingly, those who do not establish appropriate goals are less successful. In most cases, employers that had not quite achieved compliance fell short because they did not set adequate hiring and promotion goals. Even employers that have successfully identified and removed barriers are often reluctant to set goals that will lead to increased representation within a reasonable period of time.

If an employer carries out a proper workforce analysis, the results will provide a reasonable estimate of the hirings and promotions of designated groups that could be expected if there were no discriminatory barriers. An employer that sets hiring and promotion goals for designated groups at rates lower than labour market availability cannot expect to achieve progress towards equitable representation.

If goals are set at availability levels, it would take many departments about 28 years before full representation of some designated groups is reached

The Act is also explicit about other factors that must be taken into account once these benchmarks have been established. An employer must consider the size of each gap, the level of expected turnover, and the projected growth or contraction of employment in an occupational group or category. If the gap in representation is significant, or turnover and growth levels are low, hiring at availability levels will result in very slow movement towards equality.

For example, based on a forecasting model developed by the Public Service Commission, if goals are set at availability levels it would take many departments about 28 years before full representation of some designated groups is reached. In these situations, goals of one-and-a-half or double availability may be needed.

Conversely, if an employer's gaps are relatively small, or if substantial opportunities to hire and promote are expected over the three-year period covered by the plan, significant progress can be achieved through goals that more closely reflect availability. For example, some audited employers report turnover rates in excess of 50 per cent over a given period. This provides ample opportunity to make rapid progress in closing gaps.

The Commission recognizes that goals should not unduly exclude non-designated groups from job opportunities, and reminds employers to consider this when formulating their goals and special measures.

The Reasonable Progress Clause

Many employers believe that if they implement the Act's twelve statutory requirements, they are no longer subject to audits. This is not the case. The Act requires "every employer to ensure that its

employment equity plan would, if implemented, constitute reasonable progress toward implementing employment equity" and that "every employer shall make all reasonable efforts to implement its employment equity plan."

This means two things. First, before closing an audit, the auditor must be confident that the employer's plan will lead to reasonable progress. Second, once an audit has been successfully closed, the Commission will monitor performance by reviewing employers' annual reports. Private-sector companies submit these to Human Resources Development Canada, and public-sector employers submit them to the Treasury Board.

Some employers' creative investments in their employees have resulted in steady employment equity progress

Innovative Ideas

Some employers' creative investments in their employees have resulted in steady employment equity progress. One Ontario employer, Northern Telephone Ltd., working closely with its employees' union, included a provision in its collective agreement to permit the staffing each year of two positions outside the confines established by the agreement. Over the last year, this resulted in the placement of two Aboriginal employees in jobs where under-representation had been identified. The Cameco Corporation, in Saskatchewan, committed a million dollars to the College of Engineering at the University of Saskatchewan to improve the access of Aboriginal students to engineering and science programs.

One public-sector employer, the Atlantic Canada Opportunities Agency, found that when it valued key competencies over academic credentials, five women received executive intern positions. Over time, this approach is expected to substantially improve female representation in the Agency's senior management.

Similarly, N. Yanke Transfer Ltd., an employer in the transportation sector, achieved progress in new hirings of women in non-traditional positions by replacing extensive experience requirements with more generic competencies. The employer subsequently found the performance of these new employees to be strong.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

In administering the audit program, the Commission makes every attempt to achieve results by emphasizing persuasion and cooperation

Audit Standards

Achievement of Current Standards

In administering the audit program, the Commission makes every attempt to achieve results by emphasizing persuasion and cooperation. The audit process, therefore, may take time to reach mutual agreement on required action. However, in the end, this is less time-consuming than resorting to enforcement measures.

That said, a distinction must be made between reasonable and unreasonable delays, and the Commission has developed performance standards for both initial and follow-up audits.

In most cases, these standards are being respected, leading to the profile of open and closed audits outlined in Table 4. Since the start of the program, the general acceptance of the audit process by employers has contributed significantly to these results.

Table 4
Audits Begun and Completed: 1998 and 1999

	Started	Finished
Initial audits	146	111
Follow-up audits	68	14
Total audits	214	125

Meeting Standards for Initial Audits

Performance standards for initial audits, reported in last year's annual report, are presented below. An audit requires, on average, between nine and eleven months to complete (Table 5). A review of current workloads, and the fact that the Commission's Employment Equity program is achieving its targets, indicates that in most cases these standards are being met. An improved information management system under development should permit a more precise measurement of results in future years.

Table 5
Standards for Initial Audits
Auditors will begin an audit within 90 days of notifying the employer

Activity	Auditor	Employer
Complete and return survey questionnaire		30 days
Review survey questionnaire, complete initial assessment and validate findings through on-site visit	90 days	
Finalize analysis, write, submit and translate draft report	70 days	
Approve report and submit undertakings		30-60 days
Negotiate undertakings	30 days	
Finalize report and return to organization	7 days	
Obtain CEO's or DM's signature		15-30 days
From start to completion	***9 to 11 months***	

Setting Standards for Follow-up Audits

During 1999, the Commission developed and began to test new standards for follow-up audits. Based on the experience of the past few months, and the 68 follow-up audits begun, it appears the time required to conduct follow-up audits will closely mirror the standards developed for initial audits.

A follow-up audit will generally be completed within seven to twelve months (Table 6). The wide time range can be attributed to the extensions the Commission affords to employers that are close to compliance. As in the case of initial audits, the work may require an additional 28 to 62 working days for auditors.

Given the Commission's decision to issue short extensions to employers that are near compliance, the performance standard that requires auditors to provide prompt feedback to employers is especially critical. Auditors are required to adhere to a deadline of 45 calendar days in this respect.

The wide time range can be attributed to the extensions the Commission affords to employers who are close to compliance

Audit Standards

In administering the audit program, the Commission makes every attempt to achieve results by emphasizing persuasion and cooperation

Achievement of Current Standards

In administering the audit program, the Commission makes every attempt to achieve results by emphasizing persuasion and cooperation. The audit process, therefore, may take time to reach mutual agreement on required action. However, in the end, this is less time-consuming than resorting to enforcement measures.

That said, a distinction must be made between reasonable and unreasonable delays, and the Commission has developed performance standards for both initial and follow-up audits.

In most cases, these standards are being respected, leading to the profile of open and closed audits outlined in Table 4. Since the start of the program, the general acceptance of the audit process by employers has contributed significantly to these results.

Table 4
Audits Begun and Completed: 1998 and 1999

	Started	Finished
Initial audits	146	111
Follow-up audits	68	14
Total audits	**214**	**125**

Meeting Standards for Initial Audits

Performance standards for initial audits, reported in last year's annual report, are presented below. An audit requires, on average, between nine and eleven months to complete (Table 5). A review of current workloads, and the fact that the Commission's Employment Equity program is achieving its targets, indicates that in most cases these standards are being met. An improved information management system under development should permit a more precise measurement of results in future years.

Table 5

Standards for Initial Audits

Auditors will begin an audit within 90 days of notifying the employer.

Activity	Auditor	Employer
Complete and return survey questionnaire		30 days
Review survey questionnaire, complete initial assessment and validate findings through on-site visit	90 days	
Finalize analysis; write, submit and translate draft report	70 days	
Approve report and submit undertakings		30-60 days
Negotiate undertakings	30 days	
Finalize report and return to organization	7 days	
Obtain CEO's or DM's signature		15-30 days
From start to completion	***9 to 11 months***	

Setting Standards for Follow-up Audits

During 1999, the Commission developed and began to test new standards for follow-up audits. Based on the experience of the past few months, and the 68 follow-up audits begun, it appears the time required to conduct follow-up audits will closely mirror the standards developed for initial audits.

A follow-up audit will generally be completed within seven to twelve months (Table 6). The wide time range can be attributed to the extensions the Commission affords to employers that are close to compliance. As in the case of initial audits, the work may require an additional 28 to 62 working days for auditors.

The wide time range can be attributed to the extensions the Commission affords to employers who are close to compliance

Given the Commission's decision to issue short extensions to employers that are near compliance, the performance standard that requires auditors to provide prompt feedback to employers is especially critical. Auditors are required to adhere to a deadline of 45 calendar days in this respect.

Table 6

Standards for Follow-Up Audits

Compliance officers start a follow-up audit 30 days before the scheduled date by requesting a progress report from the employer.

Activity	Auditor	Employer
Complete and return the progress report		30 days
Complete preliminary analysis on compliance status	45 days	
Provide feedback on status to employer (includes possible on-site visit)	45 days	
Grant extension if modifications required	30 days	Up to 90 days
Finalize analysis; write, submit and translate compliance report*	70 days	
Obtain signature if report includes recommendations		15-30 days
From start to completion	***7 to 12 months***	
Disclose a recommendation for a direction if employer not in compliance	30 days	
Employer response		30 days

* *If employer is in compliance at this stage, the audit is closed.*

Table 7 outlines the Commission's audit performance goals for the year 2000. As reported last year, the Commission's Employment Equity program is currently resourced to the level of ten auditors, each of whom is expected to manage ten audits per year.

Based on the initial audits conducted to date, and with its current resources, the Commission expects to begin 92 audits in the year 2000, of which 67 will be follow-up audits. In addition, 29 initial and 48 follow-up audits will be carried over from 1999, for a total workload of 169 ongoing audits in 2000. It is also projected that a total of 104 audits — 39 initial and 65 follow-up — will be completed or closed.

The experience of the past year indicates that it will be increasingly difficult for auditors to conduct ten audit equivalents per year, or for the Commission to accurately predict the number of audits launched and completed in a given year. An increasing number of variables may affect these calculations. These include the mix of initial and follow-up audits; the number of 90-day extensions granted; the requirement for a fuller audit of certain employers after a direction has expired; the need to begin monitoring the performance of employers that have been audited; and the need to conduct new audits of employers found not to be making reasonable progress.

Finally, during the year 2000, the Commission intends to give increased emphasis to auditing larger employers. This could lead to a decline in the number of initial audits possible during the year, as outlined in greater detail in the next section.

Table 7
Results from 1998 and 1999, and Year 2000 Projections
Based on a Resource Equivalent of Ten Auditors

	1998 Actuals		1999 Actuals		2000 Planned	
	Started	Finished	Started	Finished	To Start	To Finish
Initial audits begun	110	49	36	7	25	10
Follow-up audits begun	—	—	68	14	67	25
Total audits begun	***110***	***49***	***104***	***21***	***92***	***35***
Initial audits carried over from previous year	—	—	61	53	29	29
Follow-up audits carried over from previous year	—	—	—	—	48	40
Total audits completed or closed		***49***		***74***		***104***
Audit workload		110		165		169
Audits per auditor		11		17		17

Table 6
Standards for Follow-Up Audits
Compliance officers start a follow-up audit 30 days before the scheduled date by requesting a progress report from the employer

Activity	Auditor	Employer
Complete and return the progress report		30 days
Complete preliminary analysis on compliance status	45 days	
Provide feedback on status to employer (includes possible on-site visit)	45 days	
Grant extension if modifications required	30 days	Up to 90 days
Finalize analysis; write, submit and translate compliance report*	70 days	
Obtain signature if report includes recommendations		15-30 days
From start to completion	*7 to 12 months*	
Disclose a recommendation for a direction if employer not in compliance	30 days	
Employer response		30 days

** If employer is in compliance at this stage, the audit is closed.*

An improved information management system under development should permit a more precise measurement of results in future years

Audit Plan for the Year 2000

Estimated Workload

Table 7 outlines the Commission's audit performance goals for the year 2000. As reported last year, the Commission's Employment Equity program is currently resourced to the level of ten auditors, each of whom is expected to manage ten audits per year.

Based on the initial audits conducted to date, and with its current resources, the Commission expects to begin 92 audits in the year 2000, of which 67 will be follow-up audits. In addition, 29 initial and 48 follow-up audits will be carried over from 1999, for a total workload of 169 ongoing audits in 2000. It is also projected that a total of 104 audits — 39 initial and 65 follow-up — will be completed or closed.

A Word of Caution

The experience of the past year indicates that it will be increasingly difficult for auditors to conduct ten audit equivalents per year, or for the Commission to accurately predict the number of audits launched and completed in a given year. An increasing number of variables may affect these calculations. These include the mix of initial and follow-up audits; the number of 90-day extensions granted; the requirement for a fuller audit of certain employers after a direction has expired; the need to begin monitoring the performance of employers that have been audited; and the need to conduct new audits of employers found not to be making reasonable progress.

The performance standard that requires auditors to provide prompt feedback to employers is especially critical

Finally, during the year 2000, the Commission intends to give increased emphasis to auditing larger employers. This could lead to a decline in the number of initial audits possible during the year, as outlined in greater detail in the next section.

Table 7
Results from 1998 and 1999, and Year 2000 Projections Based on a Resource Equivalent of Ten Auditors

	1998		1999		2000	
	Actuals		Actuals		Planned	
	Started	Finished	Started	Finished	To Start	To Finish
Initial audits begun	110	49	36	7	25	10
Follow-up audits begun	—	—	68	14	67	25
Total audits begun	*110*	*49*	*104*	*21*	*92*	*35*
Initial audits carried over from previous year	—	—	61	53	29	29
Follow-up audits carried over from previous year	—	—	—	—	48	40
Total audits completed or closed		*49*		*74*		*104*
Audit workload		110		165		169
Audits per auditor		11		17		17

During the year 2000, the Commission intends to give increased emphasis to auditing larger employers

The Five-Year Cycle

The Commission had planned to audit all employers under the jurisdiction of the Act during the first five years of its mandate. By December 1999, it was evident that meeting this objective might not be possible. Experience to date has shown that more than 95 per cent of employers require follow-up audits, most frequently because they are insufficiently aware of the requirements of the Employment Equity Act.

A shorter and simplified approach was introduced for audits of employers found to have completed only limited work, but it is too early to determine the long-term impact of this measure. Similarly, during 1998, the Commission encouraged the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, and Human Resources Development Canada to provide additional technical advice through consulting services to public- and private-sector employers. If employers are to achieve compliance with the law at an earlier stage in the process, additional efforts will be required on their part — and from the agencies with a mandate to assist them.

Year Three Audit Selections

During 1998 and 1999, the first two full years in which the Commission undertook audits, employers were grouped by industrial sector, size and location, and then randomly selected for audit. By the end of 1999, the 146 employers whose initial audits had begun represented 23 per cent of all employees working for federally regulated employers. Tables on the size and scope of employers covered by the Act are contained at the end of this chapter.

In its 1998 Annual Report, the Commission undertook to determine whether some adjustments might increase the initial impact of the audit program. During the year 2000, the Commission will focus on conducting initial audits of employers whose workforces exceed 1,000 employees. In this way, it is intended that by the end of the year 2000, over 60 per cent of federally regulated private-sector employees and 80 per cent of the public service's workforce will have been covered by audits.

An Assessment of Progress for the Four Designated Groups

As in the past, some designated groups fared better than others, and progress varied by industrial sector

Employers in the federally regulated private sector have been filing annual employment equity reports with Human Resources Development Canada for twelve years. The reports contain detailed data on the representation, hiring, promotion and termination of designated group employees.

In 1999, some 333 employers in banking, communications, transportation and "other" sectors filed data on their combined workforce of about 586,000 employees for the year ending December 1998. The "other" sector includes a variety of employers such as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.

For the public sector, the Treasury Board reported on employment equity in 65 federal departments and agencies, with a combined workforce of about 178,000 employees. The latest data for the federal public service are from March 31, 1999.

The increase of 2.8 per cent in the private-sector workforce can be attributed to the fact that several employers that did not report in 1998 submitted reports in 1999. In the private sector, over 80,000 positions were filled — about 14,500 more than the previous year. This suggests that there were ample opportunities to hire members of the four designated groups. Once again, however, few employers took advantage of these opportunities. As in the past, some designated groups fared better than others, and progress varied by industrial sector.

Overall, the federal public service decreased slightly in size during the year, but approximately 17,000 job openings were filled, of which 2,500 were for permanent positions. Some of these opportunities were used to hire designated group members, particularly women and Aboriginal people. However, as discussed below, people with disabilities and

members of visible minority groups were hired at rates substantially below their availability in the Canadian workforce.

There were ample opportunities to hire members of the four designated groups, but few employers took advantage of these opportunities

In evaluating the latest data, the following points should be kept in mind.

- The following sections compare workforce data in both the private and public sectors with the 1996 Census availability for women, visible minorities and Aboriginal people. The graphs included compare the progress of the four designated groups from 1987 to 1998.

- The availability estimates for people with disabilities date from the 1991 Health and Activity Limitation Survey, or HALS, since the survey did not form part of the 1996 Census.

- Because a new system of grouping occupations in the private sector was adopted in 1996, it is not always possible to make comparisons using these groupings with data from before that year.

- The availability estimates for members of visible minority groups prepared by the Treasury Board Secretariat use 1996 Census data and include only Canadian citizens. Previous estimates were based on the 1991 Census. The Treasury Board's estimate of 9.0 per cent availability for the public sector was similar to the 9.1 per cent availability estimate for the private sector, and both included permanent residents as well as Canadian citizens. Although the 1996 Census indicates that the overall availability of visible minorities has risen to 10.3 per cent, the Treasury Board's estimate has decreased to 8.7 per cent because it excludes permanent residents. The rationale for excluding them is that the Public Service Employment Act gives preference to Canadian citizens in hirings into the federal public service. However, this preference is currently the subject of a court challenge, and the Commission will therefore assess public service hiring goals for visible minorities against the 10.3 per cent benchmark.

- The shares of hirings or terminations in the following summaries refer to the percentage of people who are members of a designated

group. Normally, if there were no employment barriers, a designated group could be expected to receive the same share of hirings as its availability in the Canadian workforce. For terminations, however, the group's share should correspond to its existing representation within the organization.

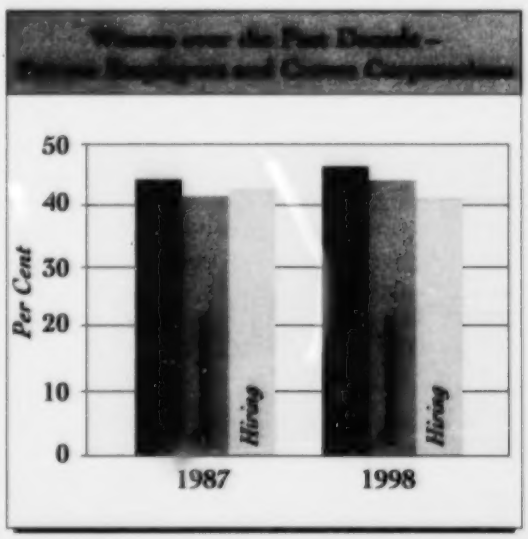
People with disabilities and members of visible minority groups were hired at rates substantially below their availability in the Canadian workforce

Women

In the private sector: The representation of women increased from approximately 40.1 per cent in 1987 to 44.3 per cent in 1998, and remains close to their 46.4 per cent availability. Women's share of hirings increased somewhat from 39.2 per cent in 1997 to 41.4 per cent in 1998.

Women's representation ranged from 72.5 per cent in the banking sector to 23.5 per cent in transportation and 25 per cent in the "other" sector. Their representation increased in most occupational groups in the private-sector workforce and in senior management positions in all sectors.

In the banking sector, women registered increases in management and professional occupations and now occupy close to half of all these positions. In senior management, their representation increased to 19.5 per cent in 1998, but was still somewhat lower than the 1996 Census benchmark of 20.8 per cent for these occupations. Overall, their share of hirings in banking has fallen dramatically from 76.3 per cent in 1987 to 59.1 per cent in 1998. This is largely due to a decrease in the number of clerical occupations in the banking workforce.



In transportation, women's share of hirings has increased from 21.9 per cent in 1987 to 29.8 per cent in 1998, leading to a

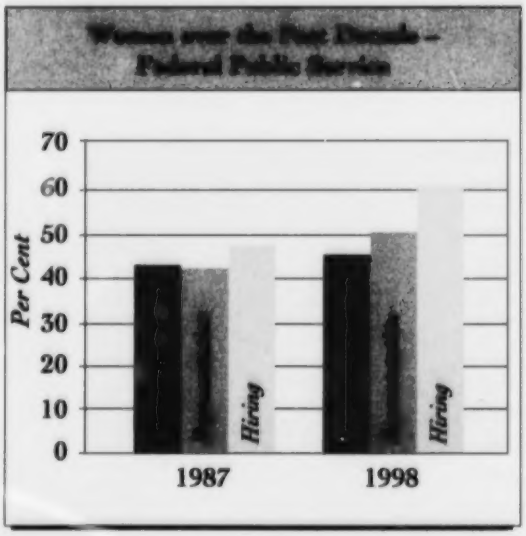
If there were no employment barriers, a designated group could be expected to receive the same share of hirings as its availability in the Canadian workforce

steady increase in their representation from 16.0 per cent to 23.5 per cent. Compared to 1997, women's share of hirings in some non-traditional occupational groups increased slightly, while remaining well below availability.

In 1998, about 22 per cent of women in the private sector worked part time, compared to approximately eight per cent of men. The pattern is similar for women who are members of a minority group: close to 27 per cent of Aboriginal women, and over 20 per cent of women with disabilities, worked in part-time jobs.

In the public sector: Women's representation in the federal public service was 51.5 per cent as of March 31, 1999, an increase of about one percentage point from 1997. This represents substantial progress since 1987, when their representation was about 42 per cent. The figure is also in line with women's 46.4 per cent availability in the Canadian workforce. Their share of hirings was about two percentage points higher than in 1997, and stood at 62.1 per cent as of March 31, 1999. However, only 11 per cent of all women hired obtained permanent positions, compared to 22 per cent of men. As in the past, a substantially higher proportion of women were hired into temporary positions, which are of course less secure.

Women's representation in the Executive group has increased by close to two percentage points since 1997, and now stands at 26.9 per cent. Their representation also increased in all other occupational categories.



For organizations with 200 or more employees, women's representation was highest in the civilian component of the Royal Canadian Mounted Police, at 81 per cent. This is because 74 per cent of the jobs in this component are clerical positions, in which

women are highly concentrated. Women's representation was lowest in the Department of Fisheries and Oceans, at 26.5 per cent. This is largely attributable to this department's high proportion of scientific, technical and operational jobs, in which women have traditionally been under-represented.

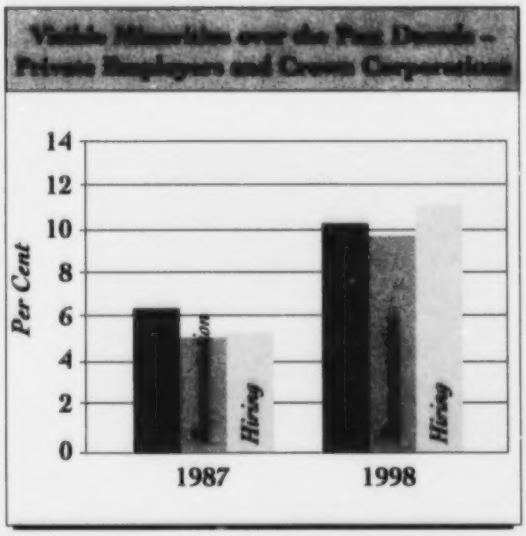
A substantially higher proportion of women were hired into temporary positions, which are of course less secure

Members of Visible Minority Groups

In the private sector: The representation of members of visible minority groups has more than doubled in the past twelve years, increasing from 4.9 per cent in 1987 to 9.9 per cent in 1998. However, it remains below the 10.3 per cent availability rate established by the 1996 Census.

Overall, the share of hirings received by members of visible minorities decreased from 12.1 per cent in 1997 to 11.3 per cent in 1998. However, this remains substantially higher than the 5.2 per cent share recorded in 1987.

As in the past, the representation of this group varies considerably by sector. In banking, their representation is 15.3 per cent, slightly higher than the year before, but considerably higher than the 9.5 per cent registered in 1987. In communications, they make up 9.0 per cent of the workforce, up slightly from the previous year. This is below availability, but more than double their 4.0 per cent representation in 1987. Progress in both these sectors can be attributed to the fact that visible minority hirings took place at a rate higher than the group's general availability.



In the "other" sector, visible minorities made up 7.9 per cent of the workforce in 1998, a substantial increase from 2.5 per cent in 1987. Their representation, however, was lower than the 8.1 per cent reported in 1997,

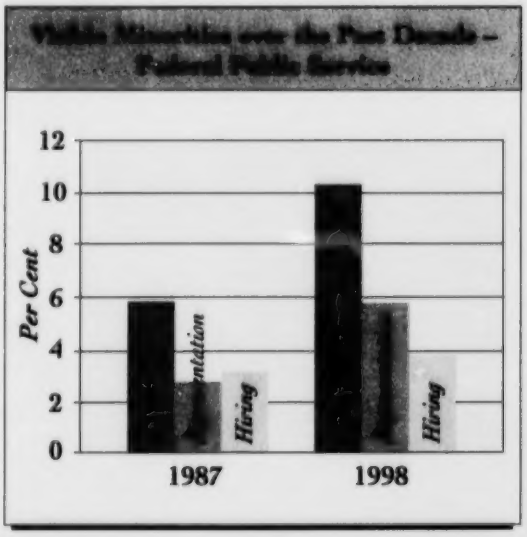
Progress in these sectors can be attributed to the fact that visible minority hirings took place at a rate higher than the group's general availability

because their share of hirings fell from 15.5 per cent in 1997 to 6.4 per cent in 1998.

Progress was slowest in the transportation sector, where the representation of visible minority groups was 5.7 per cent in 1998, up from 5.3 per cent the year before and from 2.5 per cent in 1987. Although the group's share of hirings has been consistently below availability, their share of terminations has been in line with representation, enabling them to make small gains in a workforce that has shrunk more than 27 per cent since 1987.

Even though steady progress is being made for this group, much remains to be done. Members of visible minorities remain concentrated in some occupational groups and under-represented in others, including senior management.

In the public sector: As of March 31, 1999, the representation of members of visible minority groups in the federal public service stood at 5.9 per cent, slightly higher than the 5.1 per cent of 1997. The data indicate that there were 1,297 more members of visible minorities in the federal public service than in 1997. However, since only 730 new hirings took place, close to half of this increase can be attributed to a higher rate of self-identification. It is disappointing to note that, once again, departments did not take advantage of the ample hiring opportunities that existed to recruit members of this designated group, whose share of hirings was only 4.4 per cent, slightly higher than in 1997, but still far short of their 10.3 per cent availability in the Canadian workforce. In fact, if visible minorities had been hired at a level commensurate with their availability, they would have obtained 1,730 positions. Not only were they overlooked when it came to indeterminate



positions, where their share was only 6.9 per cent, but also in term positions, where they received only four per cent of all hirings.

Although the share of hirings was low in each occupational category, it is encouraging to note that four of the 38 appointments to the Executive group, the most senior level of management in the federal public service, were visible minorities.

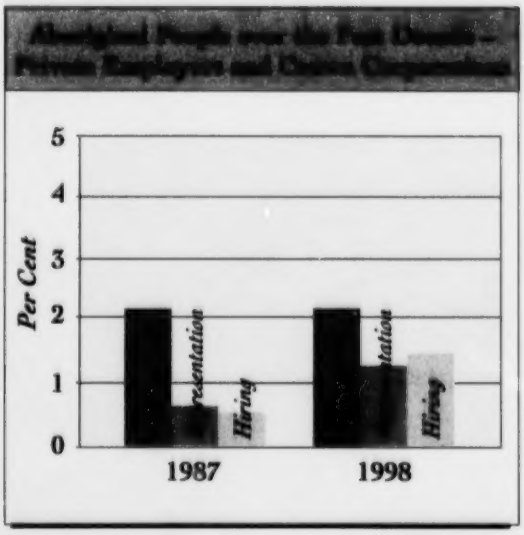
Among departments and agencies with more than 200 employees, the representation of visible minorities was highest in the Immigration and Refugee Board, at 18.3 per cent. It was close to ten per cent in Health Canada and Citizenship and Immigration Canada. However, 23 organizations had representation of less than half the 10.3 per cent Canadian workforce availability.

Members of visible minority groups remain concentrated in some occupational groups and under-represented in others, including senior management

Aboriginal People

In the private sector: Aboriginal people did not benefit from the substantial number of hiring opportunities in 1998. Although their representation in 1998, at 1.3 per cent, was higher than the 0.6 per cent reported in 1987, it was unchanged from the previous year. For the fourth year in a row, the Aboriginal share of hirings continued to decline, and, at 1.4 per cent in 1998, was considerably lower than the 2.1 per cent availability. The difficulties faced by this group were compounded by their disproportionately high share of terminations.

The only increase in Aboriginal people's representation came in the transportation sector. Although their share of hirings fell from 2.0 per cent in 1997 to 1.9 per cent in 1998, there were fewer terminations of employment than hirings. As a result, representation increased marginally from 1.2 per cent to 1.3 per cent.



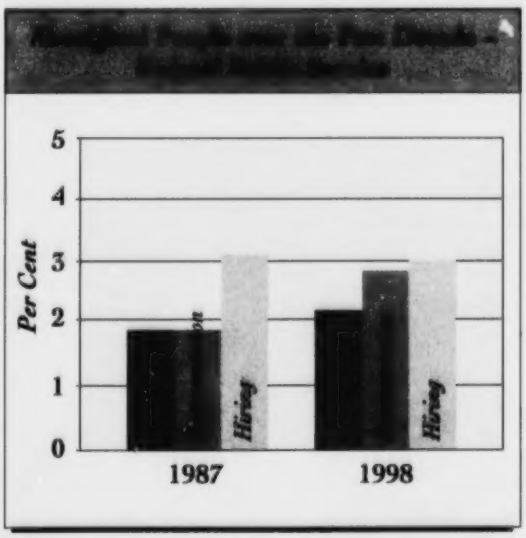
In contrast with the private sector, the representation of Aboriginal people in the public sector continued its increase of recent years

There was no change in Aboriginal people's representation in banking, at 1.3 per cent, or in communications, at 1.1 per cent. In these sectors, their share of hirings, although marginally higher than in 1997, was only about half their 1996 Census availability.

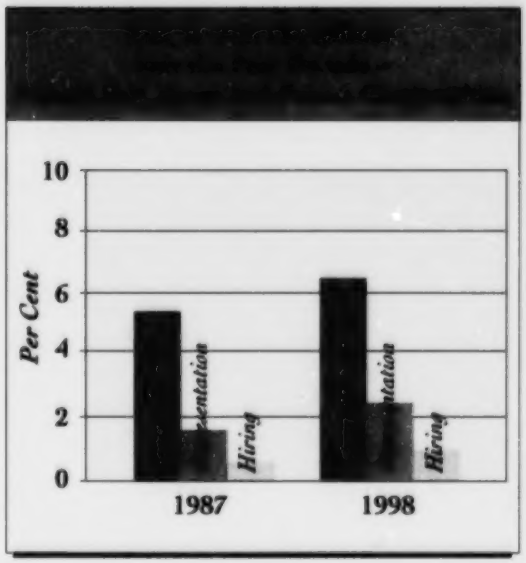
In the "other" sector, the steady progress of recent years came to a halt, as the Aboriginal share of hirings fell from 3.3 per cent in 1997 to 1.8 per cent in 1998, resulting in a decrease in representation from 2.1 per cent to 2.0 per cent.

In the public sector: In contrast with the private sector, the representation of Aboriginal people in the public sector continued its increase of recent years, reaching 2.9 per cent as of March 31, 1999. This is higher than the 1996 Census benchmark of 2.1 per cent. However, as noted in previous years, there are dramatic differences in the distribution of Aboriginal people among federal departments and agencies. The Department of Indian and Northern Affairs, where over 27 per cent of employees are Aboriginal, employs close to 17 per cent of all Aboriginal employees in the federal public service. On the other hand, 23 of the 42 organizations employing more than 200 employees do not meet the Census benchmark.

In the federal public service as a whole, the data suggest that Aboriginal people received a fair share of hirings in all occupational categories, and to indeterminate and term positions. However, given the disproportionate impact of staffing actions at the Department of Indian and Northern Affairs, the Commission will pay close attention to the hiring goals of other departments and agencies to ensure they are sufficiently high to lead to a significant increase in the representation of Aboriginal people throughout the federal public service.



People with Disabilities

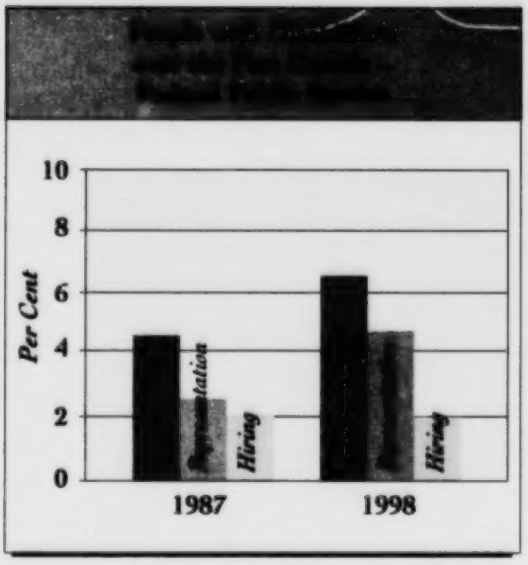


In the private sector: As noted above, 1998 saw a large increase in hiring opportunities, but people with disabilities did not reap any of the benefits. While their overall representation in the private sector remained unchanged at 2.3 per cent, their share of hirings fell for the fifth year in a row, and reached the lowest level since 1988. In the past twelve years, the share of hirings for people with disabilities has not come close to matching their availability in the workforce.

People with disabilities were under-represented in each industrial sector, ranging from a low of 1.8 per cent in transportation, to 2.3 per cent in banking, 2.4 per cent in communications and 2.9 per cent in the "other" sector. As in the past, the cause of this under-representation is directly attributable to the unfortunate fact that the group did not receive a fair share of job opportunities. In 1998, people with disabilities obtained only 0.9 per cent of all hirings, down from 1997 and less than one-seventh of the 6.5 per cent benchmark established by the Health and Activity Limitation Survey, or HALS. This dismal performance was apparent across all sectors, in none of which their share of hirings exceeded 1.1 per cent.

Although the overall number of people with disabilities in the federal public service increased during the year, their share of hirings remained disappointingly low

In the public sector: In contrast, the representation of people with disabilities increased in the public sector, from 3.9 per cent in 1997 to 4.6 per cent in 1998. Although this is close to the 4.8 per cent benchmark used by the Treasury Board, it is still short of the group's 6.5 per cent representation in the Canadian workforce (based on the 1991 HALS). Moreover, the data suggest that the increase was largely attributable to increased self-identification.



Although the overall number of people with disabilities in the federal public service increased by 1,194 during the year, their share of hirings — 380 in total — remained disappointingly low. They obtained only 51 (two per cent) of the 2,533 permanent positions filled, and only 329 (2.4 per cent) of the 14,000 term positions of three months or more. Not a single person from this designated group was hired into the Executive group. Of the close to 4,000 hired into administrative and foreign service jobs, only 59 were people with disabilities. They received only 34 of the 3,000 hirings into scientific, professional and technical jobs.

In the past twelve years, the share of hirings for people with disabilities has not come close to matching their availability in the workforce

The continuing poor record of the federal public service with regard to hiring people with disabilities is reflected in the fact that 38 of the 42 public-sector organizations employing more than 200 employees fell short of the 6.5 per cent HALS benchmark. In fact, seventeen organizations had fewer than half of the people with disabilities that would be expected, and only four met or exceeded the 6.5 per cent HALS benchmark: the Canadian Transportation Agency, Human Resources Development Canada, the Public Service Commission and the civilian division of the RCMP.

Summary

Despite progress for some designated groups, the results of the past year make it clear that movement towards an equitable federal workforce continues at a snail's pace. In particular, Aboriginal people and people with disabilities in the private sector, and visible minorities and people with disabilities in the public sector, are simply not making acceptable gains.

Partnerships for Change

The results of the past year make it clear that movement towards an equitable federal workforce continues at a snail's pace

The Public Sector

For a number of years, the Commission has registered its growing concern over the serious inequities that persist in the federal public service, particularly for people with disabilities and members of visible minority groups.

Concerns on the part of visible minorities undoubtedly contributed to the establishment of the National Council of Visible Minorities in the Public Service, whose members included more than 200 employees from eighteen federal departments and agencies. The Council organized its inaugural conference in October 1999; its participants included the Deputy Prime Minister, deputy ministers and senior public servants, and a representative from the Commission. The conference, whose title was "Building a Representative Federal Public Service Now and in the New Millennium," sought to promote a more cooperative approach among departments and agencies and to raise awareness of the employment equity issues facing visible minorities.

The conference focused on the slow pace of change in the federal public service, and heard encouraging words from the Deputy Prime Minister, who emphasized that:

> Employment equity is a key element of the renewal of the federal public service, which will continue to provide excellent service to all Canadians. The measures aimed at increasing the representation of visible minorities at all levels are an important part of this overall strategy — culture change, commitment by senior management, communication, education and the forging of partnerships that cut across departments and regions of our federal public service — are all key to our success in this area.

Another important initiative during 1999 saw the establishment of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, chaired by Lewis Perinbam. The task force, which

Another important initiative during 1999 saw the establishment of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service, chaired by Lewis Perinbam

includes representatives from advocacy groups and individuals with public- and private-sector experience, is undertaking a comprehensive review of barriers affecting members of visible minority groups. The Chief Commissioner took the opportunity to meet the task force. The Commission hopes that when the task force issues its report, the recommendations will receive prompt and serious attention.

During 1999, Commission staff continued to work closely with their counterparts at Human Resources Development Canada to ensure the smooth implementation of the Employment Equity Act. However, the Commission remains concerned over the capacity of the Department's consultative services to provide the necessary level of assistance to ensure that private-sector employers and Crown corporations develop and implement appropriate employment equity plans. Despite the considerable efforts of those assigned to provide assistance, the low level of initial compliance with the Act suggests that an increase in the level of resources devoted to this task would pay ample dividends.

The RCMP, the Canadian Forces, and the Canadian Security Intelligence Service

When the Employment Equity Act received Royal assent, provision was made to extend its coverage to the Canadian Forces, the Canadian Security Intelligence Service and the RCMP. It is regrettable that these agencies continue to remain outside the Act's purview. The Commission is unaware of any valid reason for the continued delays in issuing the necessary order in council to extend the Act's coverage.

The RCMP cooperated fully with the Commission on a voluntary employment equity review several years ago. It has since demonstrated excellent progress towards achieving equity in employment. There is no reason to suppose that the Canadian Forces or CSIS would be less successful, and their continued absence from the statutory scheme sends an unfortunate message.

Preparing for the Legislative Review

The Employment Equity Act includes provision for a review of the legislation after five years. The Act came into force on October 24, 1996, with an initial year for employers to prepare for the Commission's audits, which began late in 1997. A legislative review is therefore expected to begin near the end of 2001, or four years after the Commission received its audit mandate. Two performance measures that will undoubtedly be relevant to any such review are the increase in the number of employers with non-discriminatory employment systems in place, and the growth (or decline) in the representation of designated groups at all levels of employers' workforces.

In this regard, the Commission has established as a goal that one year after having been found in compliance, at least 80 per cent of employers initially found to have under-representation will show improvement. The number of compliance audits begun and completed of course remains an important operational goal. But in the end, the success or failure of the Act will be measured by the degree to which the federal workforce achieves equity.

The Commission has established as a goal that one year after having been found in compliance, at least 80 per cent of employers initially found to have under-representation will show improvement

Table 8
Total Number of Employers and Employees by Sector
Subject to the Employment Equity Act
And under Audit
As of December 31, 1999

Sector	Sub-Sector	Subject to the Act		Under Audit	
		Employers	*Employees*	*Employers*	*Employees*
Private Sector	*Banking*	18	174,133	7	9,450
	Communications	98	194,780	32	53,844
	Transportation	167	156,861	58	37,697
	*Other**	50	60,814	16	18,330
Federal Public Service		65	178,479	31	83,068
Separate Federal Agencies		16	106,817	2	609
Total		**414**	**871,884**	**146**	**202,998**

* *The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums..*

Table 9
Public-Sector Organizations
Under Audit by Employer Size

	Public Service *As of March 1999*				Separate Agencies *As of January 2000*			
	Subject to the Act		Under Audit		Subject to the Act		Under Audit	
	Employers	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*
10,000 plus	5	100,216	3	43,651	2	85,739	0	0
2,000-9,999	15	65,316	8	31,107	5	17,661	0	0
1,000-1,999	2	2,450	1	1,233	0	0	0	0
500-999	8	5,375	6	4,120	2	1,475	0	0
100-499	18	4,515	13	2,957	7	1,942	2	609
Less than 100	17	607	0	0	0	0	0	0
Total	**65**	**178,479**	**31**	**83,068**	**16**	**106,817**	**2**	**609**

Table 10

Private-Sector Organizations and Employees Subject to the Employment Equity Act

By Province and Sector

As of December 31, 1999

	Sector									
	Banking		*Communications*		*Transportation*		*Other**		*Total*	
	Employers	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*
Newfoundland	5	1,491	4	2,757	6	1,475	0	0	**15**	**5,723**
Prince Edward Island	4	386	2	487	3	284	0	0	**9**	**1,157**
Nova Scotia	6	5,274	7	5,423	13	3,200	2	1,835	**28**	**15,732**
New Brunswick	6	2,722	8	6,437	10	3,310	0	0	**24**	**12,469**
Quebec	14	31,378	33	42,350	41	27,442	9	2,454	**97**	**103,624**
Ontario	13	88,180	52	79,608	74	49,142	30	35,088	**169**	**252,018**
Manitoba	6	5,106	12	7,399	20	12,020	15	5,247	**53**	**29,772**
Saskatchewan	5	4,207	7	3,040	11	3,604	9	5,003	**32**	**15,854**
Alberta	8	13,970	19	19,080	35	19,601	11	5,543	**73**	**58,194**
British Columbia	9	20,212	21	23,504	37	27,368	12	2,449	**79**	**73,533**
Northwest Territories	2	78	2	346	4	670	0	0	**8**	**1,094**
Yukon	2	74	1	309	0	0	0	0	**3**	**383**
Residual**		1,055		4,040		8,745		3,195		**17,035**
Canada***	**18**	**174,133**	**98**	**194,780**	**167**	**156,861**	**50**	**60,814**	**333**	**586,588**

Note:

* *The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

** *Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report in those regions where they have at least 100 employees.*

*** *The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.*

Table 11

Private-Sector Organizations and Employees under Audit by Province and Sector

As of December 31, 1999

	Sector									
	Banking		*Communications*		*Transportation*		*Other°*		*Total*	
	Employers	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*	*Employers*	*Employees*
Newfoundland	0	0	0	0	2	223	0	0	**2**	**223**
Prince Edward Island	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Nova Scotia	0	0	4	617	5	727	3	1,968	**12**	**3,312**
New Brunswick	0	0	5	4,700	3	1,224	0	0	**8**	**5,924**
Quebec	5	2,944	12	8,135	13	4,313	4	969	**34**	**16,361**
Ontario	5	2,883	16	15,935	22	10,550	9	6,879	**52**	**36,247**
Manitoba	0	0	4	950	5	1,369	4	2,564	**13**	**4,883**
Saskatchewan	0	0	1	220	1	142	3	3,226	**5**	**3,588**
Alberta	1	370	8	9,638	12	4,987	3	916	**24**	**15,911**
British Columbia	2	2,824	7	12,400	11	9,200	4	932	**24**	**25,356**
Northwest Territories	0	0	0	0	2	591	0	0	**2**	**591**
Yukon	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Residual°°		429		1,249		4,371		876		**6,925**
Canada°°°	**7**	**9,450**	**32**	**53,844**	**58**	**37,697**	**16**	**18,330**	**113**	**119,321**

Note:

° *The "other" sub-sector includes such diverse industries as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums.*

°° *Employees for whom no detailed reports were filed since employers only have to report in those regions where they have at least 100 employees.*

°°° *The number of employers reported by province and territory includes regional offices, which are not included in the "Canada" line.*

Structure of the Commission

Under the overall direction of the Chief Commissioner, the *Secretary General,* as the Commission's chief operating officer, is responsible for the Commission's operations at headquarters and in the regions.

The *Executive Secretariat* provides administrative services to the executive offices, including coordinating Commission meetings, supporting the Senior Management Committee, managing executive correspondence, and preparing briefing materials. It is also responsible for access to information and privacy.

The *Legal Services Branch* provides advice to the Chief Commissioner, Commission members and staff. Legal officers also represent the Commission in litigation before tribunals and the courts.

The *Anti-Discrimination Programs Branch* is responsible for the mediation, investigation, and conciliation of complaints, including pay equity complaints, as well as the monitoring of complaint settlements. The Branch also provides a quality assurance function for cases presented to the Commission, trains staff involved in anti-discrimination activities, and establishes performance standards and operational policies.

The *Employment Equity Branch* conducts employment equity audits with employers in the private and public sectors to assess their compliance with the requirements of the Employment Equity Act.

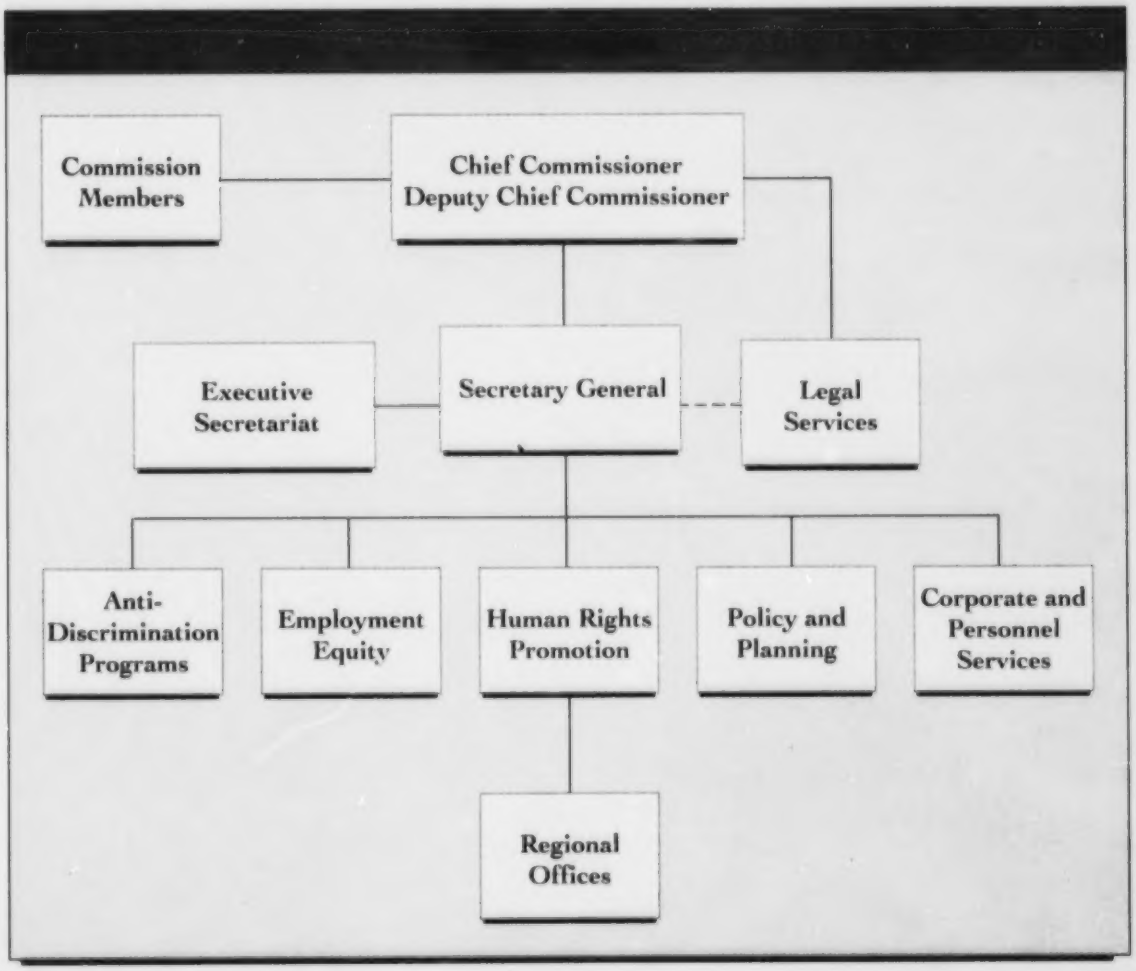
The *Human Rights Promotion Branch,* which includes staff at headquarters and in the Commission's six regional offices, conducts programs to promote the principles of equality, foster public understanding of the Canadian Human Rights Act, and inform people of the work of the Commission. The Branch is responsible for contacts with the media and for editorial services.

The *Regional Offices* perform a promotion and compliance role. They carry out education and outreach activities with community groups, employers, service providers, unions and

provincial human rights commissions. They are the first point of contact for people wishing to file complaints of discrimination, and provide assistance in the processing of complaints.

The *Policy and Planning Branch* is responsible for providing policy, planning and review, and research assistance. Human rights issues are monitored by the Branch, and policy proposals, guidelines, and research reports assist Commission decisions and support the operational branches. The Branch also coordinates the Commission's activities to assist human rights institutions outside Canada.

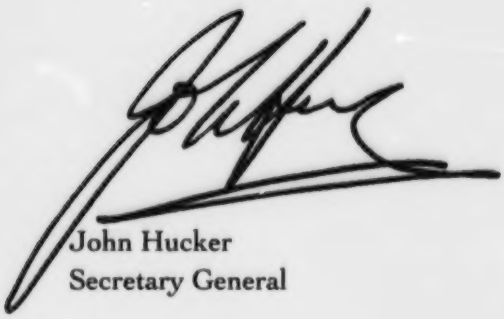
The *Corporate and Personnel Services Branch* provides headquarters and regional offices with support services in assets management, finance, informatics, information management, and library services. It also provides support services in staffing, classification, pay and benefits, staff relations, training and human resources planning, official languages, and health and safety.



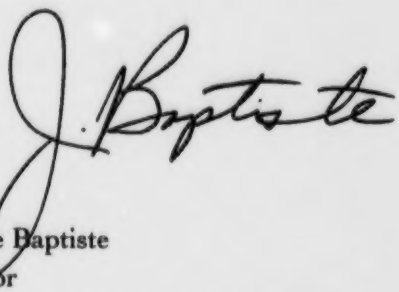
Financial Statement

The financial statement that follows has been prepared in accordance with significant accounting policies and with the requirements and standards for reporting established by the Receiver General for Canada.

The management of the Canadian Human Rights Commission is responsible for developing and maintaining a system of internal controls designed to provide reasonable assurance that all transactions are accurately recorded, that they comply with the relevant authorities, and that the financial statements on the Commission's results of operations are safeguarded. Financial information included in the ministerial statements, in the Report on Plans and Priorities, and elsewhere in the Public Accounts of Canada is consistent with this financial statement, unless otherwise indicated.



John Hucker
Secretary General



Joanne Baptiste
Director
Corporate and Personnel Services

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Statement of Operations for the Canadian Human Rights Commission
For the Year Ending March 31, 1999
In Thousands of Dollars

Service Line	1998-99 Actual	1999-2000 Forecast
Promotion of Human Rights	**3,699**	**2,980**
Complaints	7,584	9,969
Employment Equity Audits	**1,929**	**2,161**
Corporate and Personnel Services	2,909	3,274
Total use of appropriation	**16,121**	**18,384***
Add: Cost of services provided by government departments	1,799	1,794
Total	***17,920***	***20,178***

* *The 1999-2000 forecast was developed as of January 31, 2000, and includes contributions to employee benefit plans, amounting to $1.9 million.*

Notes on the Statement of Operations

These notes form an integral part of the Statement of Operations.

1. Authority, Mandate and Operations

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 under Schedule II of the Financial Administration Act in accordance with the Canadian Human Rights Act.

The mandate of the Canadian Human Rights Commission is to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the Canadian Human Rights Act; conducting audits of federal departments and agencies and federally regulated private companies to ensure compliance with the Employment Equity Act; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

The Commission's expenditures are funded by an annual appropriation from Parliament.

Statement of Operations for the Canadian Human Rights Commission
For the Year Ending March 31, 1999
In Thousands of Dollars

Service Line	1998-99 Actual	1999-2000 Forecast
Promotion of Human Rights	3,699	2,980
Complaints	7,584	9,969
Employment Equity Audits	1,929	2,161
Corporate and Personnel Services	2,909	3,274
Total use of appropriation	**16,121**	**18,384°**
Add: Cost of services provided by government departments	1,799	1,794
Total	***17,920***	***20,178***

° *The 1999-2000 forecast was developed as of January 31, 2000, and includes contributions to employee benefit plans, amounting to $1.9 million.*

Notes on the Statement of Operations

These notes form an integral part of the Statement of Operations.

1. Authority, Mandate and Operations

The Canadian Human Rights Commission was established in 1977 under Schedule II of the Financial Administration Act in accordance with the Canadian Human Rights Act.

The mandate of the Canadian Human Rights Commission is to discourage and reduce discriminatory practices by dealing with complaints of discrimination on the prohibited grounds in the Canadian Human Rights Act; conducting audits of federal departments and agencies and federally regulated private companies to ensure compliance with the Employment Equity Act; conducting research and information programs; and working closely with other levels of government, employers, service providers, and community organizations to promote human rights principles.

The Commission's expenditures are funded by an annual appropriation from Parliament.

2. Significant Accounting Policies

This statement of operations has been prepared in accordance with the requirements and standards for reporting established by the Receiver General for Canada. The most significant accounting policies are as follows:

a) Expenditures Recognition

All expenditures are recorded for all goods and services received or performed up to March 31, 1999, in accordance with the government's payable-at-year-end accounting policies.

b) Capital Purchases

Acquisition of capital assets are charged to operating expenditures in the year of purchase.

c) Services Provided without Charge by Government Departments

Estimates of amounts for services provided without charge from government departments are included in the operating expenditures. They mainly consist of accommodation costs and payments to employee insurance plans.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel 1999

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : *info.com@chrc-ccdp.ca*
Site Web : *http://www.chrc-ccdp.ca*

Bureaux régionaux

Atlantique

Adresse du bureau
5475, chemin Spring Garden
bureau 203
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Adresse postale
C.P. 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec

1253, avenue McGill College
bureau 470
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

175, rue Bloor Est, bureau 1002
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies

(Manitoba, Saskatchewan et
Nord-Ouest de l'Ontario)
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

10010-106 Street, bureau 308
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

757, rue Hastings Ouest
bureau 420
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel 1999

On peut se procurer un rapport juridique connexe, qui rend compte des décisions clés rendues par les cours et les tribunaux en 1999 dans le domaine des droits de la personne. Le chapitre sur l'équité en matière d'emploi fait aussi l'objet d'un tiré à part.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2000
N° de cat. HR1-1/1999
ISBN 0-662-64562-6

Ce rapport est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette.
On peut aussi le consulter sur le site Web de la Commission.
http://www.chrc-ccdp.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2000

L'honorable Gildas L. Molgat, C.D.
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 1999* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
Présidente

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
Chief Commissioner

Mars 2000

L'honorable Gilbert Parent, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 1999* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.

Ottawa, Canada K1A 1E1

RAPPORT ANNUEL 1999

TABLE DES MATIÈRES

Les commissaires vii

Préface 1

Introduction 3

La parité salariale 9

La déficience 14

Les femmes 23

L'orientation sexuelle 29

Les Autochtones 34

La race, la religion et l'origine ethnique 41

L'âge 47

La protection des droits de la personne 52

La promotion des droits de la personne 63

L'équité en matière d'emploi 71

Structure de la Commission 104

État financier 106

Les commissaires

Constituée en 1977, la Commission canadienne des droits de la personne se compose de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel. Le président et le vice-président sont nommés pour un mandat d'une durée maximale de sept ans, et les autres commissaires, pour au plus trois ans. Voici de courtes notices biographiques des commissaires qui étaient en fonction en 1999.

Michelle Falardeau-Ramsay

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r., a été nommée présidente de la Commission en janvier 1997. Après avoir obtenu son diplôme en droit de l'Université de Montréal et avoir été admise au Barreau du Québec, elle a poursuivi une carrière dans le domaine du droit du travail. Elle a travaillé comme avocate à l'étude Massicotte, Levac et Falardeau, puis est devenue associée principale du cabinet Levac et Falardeau. En 1975, elle se joignait à la Commission des relations de travail dans la fonction publique à titre de présidente suppléante et assumait, en 1982, la présidence de la Commission d'appel de l'immigration. Elle a été nommée vice-présidente de la Commission canadienne des droits de la personne en septembre 1988, poste qu'elle a occupé jusqu'à sa nomination à titre de présidente.

Anne Adams

Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999. Elle a obtenu son baccalauréat de l'Université de Montréal en 1967 et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's en 1987. Dans l'exercice de ses fonctions à Développement des ressources humaines Canada, elle a élaboré la politique nationale d'emploi pour les femmes et géré la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux pour la région du Québec. En 1991, à titre de directrice exécutive de la Fondation canadienne des droits de la personne, elle a élaboré un programme international de formation en droits de la personne, axé plus particulièrement sur l'Europe de l'Est et l'Asie méridionale.

Au fil des ans, M^me^ Adams a dirigé un grand nombre de chambres de commerce et d'organismes communautaires, y compris la Fédération des femmes du Québec. Depuis 1998, elle assure la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique (FRAPPE). Elle a reçu, en 1992, la Médaille commémorative du 125^e^ anniversaire de la Confédération en reconnaissance de son action communautaire et

fondé, en 1996, la société AEA Strategies and Development Inc., spécialisée dans l'équité en emploi et en développement international.

Phyllis Gordon

Résidante de Toronto, Phyllis Gordon a été nommée commissaire en mai 1998. M^me^ Gordon a obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université McGill en 1967 et un certificat d'enseignement des beaux-arts de l'Université du Québec à Montréal. Elle a obtenu son diplôme de l'Osgoode Hall Law School en 1977 et a été admise au Barreau de l'Ontario en 1979.

M^me^ Gordon a pratiqué le droit du travail et le droit de la famille pendant plusieurs années, à Kingston et Hamilton (Ontario). Au cours de sa carrière, elle a acquis une vaste expérience de divers domaines liés aux droits de la personne, dont la parité salariale et l'équité en matière d'emploi. Après avoir dirigé les Parkdale Community Legal Services à Toronto pendant cinq ans, elle a accepté, en 1994, la présidence du Tribunal de l'équité salariale de l'Ontario. Elle fait maintenant de l'arbitrage et de la médiation, surtout en relations de travail.

M^me^ Gordon fait aussi partie du conseil d'administration de plusieurs organismes communautaires qui s'occupent des personnes défavorisées et de la violence contre les femmes.

Yude M. Henteleff

Résidant de Winnipeg (Manitoba), Yude Henteleff, C.M., c.r., a été nommé au poste de commissaire en novembre 1998, charge qu'il avait déjà occupée de 1980 à 1986. Il est associé principal de la société d'avocats Pitblado Buchwald Asper à Winnipeg et se spécialise dans le droit des sociétés, le droit commercial, la médiation et les droits de la personne. Il a arbitré des plaintes reliées aux droits de la personne.

M. Henteleff siège au conseil d'administration de divers organismes communautaires. Depuis trente ans, il oeuvre pour la cause des enfants ayant des besoins spéciaux. Il s'est beaucoup intéressé à eux, que ce soit dans des écrits ou des conférences. Il a également été invité à parler des droits de la personne, sous l'angle des groupes minoritaires, dans les diverses régions du pays et à l'étranger. Il est avocat honoraire de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage et membre du Conseil national de la Fondation canadienne des droits de la personne, du Conseil consultatif de l'Association manitobaine des droits et libertés et du conseil d'établissement de l'Université hébraïque de Jérusalem.

En 1999, M. Henteleff a reçu le prix d'excellence de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour l'ensemble de ses réalisations. En 1998, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada et, en 1994, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration lui a décerné le Certificat du mérite civique. En 1992, il a reçu la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération en reconnaissance de son action communautaire. En 1989, l'Association manitobaine des droits et libertés lui a remis un certificat de mérite pour son action en faveur des groupes minoritaires. En 1984, le ministre de la Santé nationale et du Bien-être social lui a décerné le Certificat d'honneur pour son travail de bénévole.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a surtout travaillé dans les domaines de l'éducation, des droits de la personne, du multiculturalisme et du développement international. M. Koilpillai a été président de l'Alberta Cultural Heritage Council, président de l'Alberta Council for Global Cooperation, membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et président de la Canadian Multicultural Education Foundation.

Au cours de sa carrière, M. Koilpillai a établi des programmes d'études en multiculturalisme et en droits de la personne pour les écoles secondaires et élaboré pour divers ordres de gouvernement des propositions visant à répondre aux besoins des néo-Canadiens en matière sociale et en ce qui concerne la citoyenneté et les droits de la personne. Il a aidé le gouvernement fédéral à revoir sa politique étrangère et mis sur pied des projets de développement international pour des collectivités défavorisées. Il a travaillé auprès d'organisations non gouvernementales s'occupant de droits de la personne et de développement international pour les aider à accroître l'efficacité de leurs réseaux. Il continue à organiser des débats publics, des séminaires et des ateliers, ainsi que des conférences nationales et internationales sur des questions d'intérêt public.

En 1980, M. Koilpillai a reçu le prix de l'homme de l'année du ministre fédéral du Multiculturalisme et, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a reçu le prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Récipiendaire de la Médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé Membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidante d'Halifax (Nouvelle-Écosse), Mary Mac Lennan a été nommée commissaire en novembre 1995. Reçue au Barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession à titre individuel jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Nova Scotia League for Equal Opportunities. Elle a tenu un rôle semblable dans le cadre de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées en 1988 et fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville d'Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommé présidente de la commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre.

En 1999, M^me^ Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier et poursuit ses travaux sur les aspects des nouvelles technologies génétiques et de reproduction relevant des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue spécialisée qui s'adresse aux personnes ayant une déficience de même qu'aux praticiens du droit.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, qui est membre de la Première Nation des Haidas, a été nommé commissaire en avril 1998.

Résidant de Vancouver (C.-B.), M. Russ a obtenu, en 1990, un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et, en 1993, un baccalauréat en droit de l'Université de Victoria, où il a aussi présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre de la Law Society of British Columbia et de l'Association du Barreau canadien.

Maintenant praticien autonome, M. Russ s'occupe tout particulièrement des droits et litiges découlant de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales et provinciales touchant les Autochtones. Il représente de plus des Autochtones dans des causes touchant le droit familial et la protection de l'enfance.

Préface

Chaque année, quand vient le temps du dépôt du rapport annuel de la Commission, je m'interroge sur les progrès réalisés au cours de l'année écoulée. En 1999, plusieurs victoires ont permis de faire avancer les droits de la personne, notamment le dénouement de la cause de parité salariale opposant le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Le règlement de ce litige — et la reconnaissance par le gouvernement du droit fondamental à l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes — est venu couronner près de quinze années de lutte. Par ailleurs, plusieurs décisions importantes des tribunaux sont aussi venues appuyer la cause des personnes ayant une déficience dans leurs efforts d'intégration au marché du travail.

L'année 1999 a également été marquée par les travaux du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le processus de révision ainsi amorcé permettra de modifier la *Loi* de façon qu'elle reflète mieux les valeurs de la société canadienne d'aujourd'hui.

Enfin, je suis fière des réformes entreprises au sein de la Commission à la suite des recommandations formulées par le vérificateur général dans son rapport de septembre 1998. Ce renouveau s'inscrit dans le cadre de notre vision de la Commission, celle « d'un leader dynamique et progressiste qui participe à l'avancement d'une société dont les membres souscrivent aux droits de la personne, appuient la diversité et font preuve de dignité les uns envers les autres ».

Au cours de mes voyages à l'étranger dans le cadre des activités internationales de la Commission, je suis toujours frappée par le fait que notre pays est reconnu comme un chef de file dans le domaine des droits de la personne. D'ailleurs, la protection de ces droits au Canada — que ce soit par l'action de notre commission ou celle de nos pendants dans les provinces et les territoires, ou par

les multiples mécanismes existants — fait l'envie de bien des pays. Que de fois me suis-je sentie fière d'être Canadienne et de travailler dans un organisme voué à la défense et à la promotion des droits des personnes les plus défavorisées.

Alors, pourquoi ce sentiment d'inquiétude aujourd'hui? Serait-ce parce que l'écart entre les riches et les pauvres ne cesse de s'élargir et que cette polarisation se fait au détriment de certains groupes? Dans un pays riche comme le nôtre, comment s'enorgueillir de l'augmentation de la pauvreté? Pouvons-nous vraiment nous réjouir quand de plus en plus de femmes, chefs de famille, se retrouvent démunies au point de ne pas savoir d'où viendra leur prochain repas? La situation des personnes ayant une déficience, dont on ne semble se préoccuper que lorsqu'elle nous touche directement, demeure des plus précaires, et ce, année après année. Les obstacles que rencontrent les jeunes Autochtones s'illustrent de bien des façons, notamment par un taux de suicide huit fois plus élevé chez les femmes et cinq fois plus élevé chez les hommes par rapport à la moyenne nationale. Le racisme, qu'on croyait en voie de disparition, affiche une nouvelle forme plus insidieuse, plus difficile à cerner, mais tout aussi perverse.

Cette inquiétude me fortifie, cependant, dans ma conviction selon laquelle il nous faut rester vigilants et poursuivre nos efforts pour édifier une société équitable, une société où le respect des droits et la dignité de la personne demeurent des valeurs fondamentales. Ce n'est qu'à ce moment-là que nous pourrons dire qu'il existe une culture des droits de la personne au Canada.

Michelle Falardeau-Ramsay, c.r.
Présidente

Introduction

La dernière décennie a eu plus que sa part de catastrophes humaines, que ce soit au Rwanda, au Kosovo ou au Timor-Oriental. Mais elle a également été témoin de l'avènement et de l'acceptation de plus en plus générale du principe que les droits de la personne font partie intégrante du fonctionnement de la société civile. C'est ce principe qui a entraîné l'arrestation à Londres de l'ancien président du Chili pour qu'il réponde aux accusations découlant de la mort de ses opposants politiques vingt ans plus tôt. C'est aussi ce principe qui a préparé la voie à l'établissement d'un tribunal des crimes de guerre et au jugement, sous des auspices internationaux, des personnes accusées d'atrocités dans leur propre pays. Comme l'a dit Václav Havel, président de la République tchèque, dans le discours mémorable qu'il a prononcé devant le Sénat et la Chambre des communes en avril 1999, nous sommes en train d'amener progressivement la race humaine à réaliser que l'être humain est plus important que l'État.

Divers facteurs contribuent à l'importance accrue qu'on attache aux droits de la personne : l'avènement de démocraties pluralistes un peu partout dans le monde, les progrès des technologies de l'information et la disparition progressive des frontières nationales. Pour la première fois, des institutions économiques telles que le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques envisagent des moyens de promouvoir les principes des droits de la personne dans leurs programmes. L'Organisation mondiale du commerce cherche également à établir des liens entre le commerce et les droits humains. Un certain nombre de multinationales, prenant conscience du fait que la responsabilité sociale est nécessaire pour maintenir un développement durable, ont commencé à intégrer les principes des droits de la personne dans leurs stratégies d'affaires. Les relations entre pays qui, il n'y a pas si longtemps, étaient dominées par les questions de sécurité et les considérations commerciales, comprennent très souvent maintenant des

éléments reliés aux droits de la personne. De plus en plus, ces droits constituent un important critère lorsqu'il s'agit de juger l'action d'un gouvernement.

Les gens sont peut-être de plus en plus conscients du fait que le développement économique et social est intimement lié aux droits de la personne

Le Canada a autant influencé cette évolution qu'il en a subi les conséquences, alors que les droits de la personne et les questions d'équité prenaient une place centrale parmi les préoccupations nationales. Sur la scène internationale, le Conseil économique et social des Nations Unies nous a une fois de plus félicités pour avoir su établir la meilleure qualité de vie au monde. Toutefois, nous avons également été pris à partie à cause de la persistance des disparités socio-économiques dans le pays, surtout parmi les Autochtones. Au Canada même, les gens sont peut-être de plus en plus conscients du fait que le développement économique et social est intimement lié aux droits de la personne. Bien sûr, les garanties d'égalité devant la loi ne pèsent pas très lourd pour ceux que la pauvreté, le manque d'instruction et l'accès limité à l'emploi privent toujours de l'égalité des chances. Les Autochtones et les personnes ayant une déficience continuent d'ailleurs à être surreprésentés dans ces catégories.

Les rouages des droits de la personne

En avril 1999, la ministre de la Justice a annoncé que le gouvernement avait l'intention d'entreprendre une révision complète de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. À cette fin, un comité d'éminents juristes présidé par Gérard La Forest, ancien juge de la Cour suprême du Canada, a été chargé d'examiner la loi actuelle et de proposer des modifications à la ministre. La Commission appuie pleinement cette révision : en effet, bien que la *Loi* ait été modifiée de temps en temps, elle n'a jamais fait l'objet d'un examen exhaustif depuis son adoption en 1977. Bien sûr, la société canadienne et notre compréhension du concept des droits de la personne ont considérablement évolué depuis.

Le Comité de révision a sollicité des mémoires et tenu des réunions avec différents groupes dans plusieurs régions du Canada. Les membres de la Commission ont également eu l'occasion de s'entretenir avec le Comité. Celui-ci doit présenter son rapport à la ministre au printemps 2000. Naturellement, la Commission attend avec impatience les résultats de la révision.

Tout le monde convient que certains aspects de la loi actuelle nécessitent un examen attentif. Le processus de traitement des plaintes en est un exemple patent. Ce processus est devenu trop long et trop complexe, et s'est écarté considérablement du modèle simple envisagé par le législateur il y a une génération. Il est nécessaire de simplifier la procédure et d'accorder à la Commission la latitude voulue pour faire la distinction entre les cas de réelle discrimination et les affaires qui relèvent clairement du domaine des relations de travail ou qui témoignent d'un manque évident de communication entre les parties.

La Commission espère que les modifications apportées à la *Loi* lui donneront de meilleurs moyens de combattre la discrimination systémique. Notre société a fait beaucoup de chemin depuis l'époque où les employeurs pouvaient ouvertement refuser de donner un emploi aux membres de certains groupes, qu'il s'agisse de femmes, de Juifs ou de « gens de couleur ». Il n'en reste pas moins que des obstacles à l'emploi et à l'accès aux services continuent d'exister, souvent par suite de politiques ou de pratiques ayant, tout à fait involontairement, des effets préjudiciables. Dans ces cas, les plaintes individuelles ne sont pas toujours le meilleur moyen de changer les choses. Parmi les solutions de rechange à envisager, la Commission espère qu'on examinera la possibilité de recourir à des pouvoirs de vérification ou d'enquête axés sur des questions, des industries ou des secteurs particuliers, sans que des plaintes soient présentées.

La Commission a déjà mentionné dans le passé qu'il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne. Même si elles ne sont pas très connues de la plupart des Canadiens, ces obligations devraient modeler nos réactions à toute une série de situations. La révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* est certes une bonne occasion d'y inscrire plus clairement la dimension internationale des droits de la personne. Ainsi, on pourrait mentionner explicitement dans la *Loi* que le Canada est signataire d'instruments internationaux tels que le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques* et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*. On devrait aussi songer à donner à la Commission le mandat de présenter des observations sur le respect des engagements internationaux du Canada en matière de droits de la personne.

La Commission a déjà mentionné dans le passé qu'il conviendrait d'accorder une plus grande attention aux obligations internationales du Canada en matière de droits de la personne

Un projet pilote vise à déterminer l'efficacité de la médiation, comme moyen d'aider les parties à s'entendre à l'amiable, tôt dans le processus de traitement des plaintes

Une Commission renouvelée

La Commission croit fermement qu'un nouveau cadre législatif contribuerait à une meilleure protection des droits de la personne au seuil du troisième millénaire, mais il est évident qu'on ne peut pas tout arrêter en attendant que le Parlement se décide à agir. Nous croyons qu'il est possible de prendre des mesures pour rendre notre action plus efficace dans le cadre de la loi actuelle. C'est pour cette raison que la Commission a lancé en 1998 un projet de renouveau qui doit se terminer en avril 2001.

Les éléments centraux de ce projet sont l'élimination de l'arriéré actuel de plaintes ainsi que la révision des procédures de traitement et un examen approfondi du système de gestion des plaintes. L'objectif visé est de raccourcir les délais et d'accroître la transparence et l'efficacité du processus, devenu plus complexe dans notre monde qui évolue rapidement.

En 1999, la Commission a concentré ses ressources sur le règlement des plaintes déposées depuis plus de neuf mois. Elle a aussi mis en œuvre un projet pilote visant à déterminer l'efficacité de la médiation, comme moyen d'aider les parties à s'entendre à l'amiable, tôt dans le processus de traitement des plaintes. On trouvera plus de détails à ce sujet dans le chapitre sur la protection des droits de la personne. La Commission a également entrepris de moderniser ses procédures de mise en œuvre, ses manuels et ses systèmes informatiques.

La Commission a l'intention de revoir, au cours de l'année 2000, ses normes de service et de rendement pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins des Canadiens et Canadiennes.

Quelques décisions importantes

Nous présentons dans un document distinct, le *Rapport juridique*, un résumé des principales décisions rendues par les tribunaux des droits de la personne et les cours de justice au cours de la dernière année. Nous donnons aussi, dans chacun des chapitres du *Rapport annuel*, de plus amples détails sur les décisions qui se rattachent au sujet traité.

Quelques affaires méritent néanmoins d'être signalées ici parce qu'elles auront probablement d'importantes ramifications.

Mentionnons d'abord l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada dans le litige de longue date touchant la parité salariale dans la fonction publique fédérale. Les deux parties ont convenu des modalités de calcul de la rémunération due aux plaignants le 29 octobre 1999, dix jours seulement après que la Cour fédérale eut confirmé la décision rendue en juillet 1998 par un tribunal des droits de la personne. Le tribunal avait conclu que les fonctionnaires des groupes professionnels à prédominance féminine ne recevaient pas une rémunération égale pour des fonctions équivalentes. L'entente touche quelque 230 000 fonctionnaires ou ex-fonctionnaires, des femmes à plus de 85 %, comprenant aussi bien des secrétaires et des commis que du personnel hospitalier et des employés de bibliothèque.

Tant que les femmes demeureront concentrées dans un petit nombre de groupes professionnels, nous aurons besoin de systèmes d'évaluation d'emplois pour assurer l'équité

Bien que la décision ait suscité une certaine controverse, la Commission considère ce règlement comme une mesure positive. Les systèmes d'évaluation des emplois, comme ceux qui servent à des fins de parité salariale, nous permettent d'aller au-delà de la simple comparaison de postes identiques. Tant que les femmes demeureront concentrées dans un petit nombre de groupes professionnels, nous aurons besoin de tels systèmes pour assurer l'équité.

Deux décisions rendues l'année dernière par la Cour suprême du Canada, dans des affaires de discrimination fondées l'une sur le sexe et l'autre sur la déficience, auront d'importantes répercussions dans le domaine des droits de la personne.

L'affaire *Meiorin* concernait une femme qui, depuis plus de deux ans, travaillait pour la province de la Colombie-Britannique au sein d'un groupe d'élite chargé de combattre les incendies. En 1994, M^me^ Meiorin a perdu son emploi parce qu'elle n'avait pas réussi à l'un des nouveaux tests de condition physique imposés aux pompiers. Son syndicat ayant présenté un grief, l'affaire a fini par aboutir devant la Cour suprême du Canada. La Cour s'est prononcée en faveur de M^me^ Meiorin, confirmant une sentence arbitrale antérieure selon laquelle le gouvernement provincial n'avait pas établi que les tests de condition physique constituaient une exigence professionnelle justifiée puisqu'il n'avait pas

prouvé de façon crédible que l'incapacité de M^me^ Meiorin de satisfaire à la norme créait un risque pour la sécurité.

Dans la seconde affaire, la cause *Grismer*, la Cour suprême a étendu l'application du critère de l'arrêt *Meiorin* aux personnes ayant une déficience. Même si Terry Grismer avait réussi à plusieurs reprises le test de conduite prescrit en Colombie-Britannique, il s'était vu refuser le permis de conduire parce que les services du Surintendant provincial des véhicules automobiles écartaient systématiquement tous les candidats atteints d'un certain trouble de la vue. Notant que beaucoup d'autres pays accordaient le permis de conduire aux personnes ayant la même forme de déficience visuelle, la Cour s'est ralliée au principe que les personnes ayant une déficience devraient être jugées d'après ce qu'elles peuvent faire et non en fonction de normes générales ou abstraites.

Les décisions Meiorin et Grismer obligent les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale à veiller à ce que leurs normes favorisent une égalité réelle

Les décisions *Meiorin* et *Grismer* obligent les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale à veiller à ce que leurs normes favorisent une égalité réelle par l'adoption de mesures d'adaptation systémiques, au lieu de mesures d'exception destinées à assurer l'égalité de façon ponctuelle.

La Commission s'efforcera, pour sa part, de faire en sorte que les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale soient informés de la portée des décisions *Meiorin* et *Grismer*, dont il est plus abondamment question dans le chapitre sur la déficience.

La parité salariale

Peu de questions ont autant retenu l'attention des médias en 1999 que l'entente de parité salariale conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Ce n'était guère surprenant, compte tenu de l'historique du différend ainsi que de l'importance et de la portée du règlement.

Globalement, l'entente qui a mis fin au litige d'une quinzaine d'années prévoit le versement de quelque 3,5 milliards de dollars à environ 230 000 fonctionnaires et ex-fonctionnaires fédéraux, allant des secrétaires et des commis au personnel hospitalier et aux employés de bibliothèque. Les groupes bénéficiaires se composent de femmes à plus de 85 %.

L'affaire avait débuté en 1984, lorsque l'Alliance a déposé une plainte auprès de la Commission au nom des commis, dont la majorité étaient des femmes. Cette plainte a amené le gouvernement et les syndicats en cause à entreprendre une étude conjointe sur la parité salariale. Réalisée entre 1985 et 1989, l'étude a permis de comparer les compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail correspondant à différents emplois. Mêmes si les deux parties convenaient que les emplois à prédominance féminine devaient faire l'objet de rajustements paritaires, elles n'ont pas pu s'entendre sur les modalités de calcul de ces redressements. Les discussions ayant abouti à une impasse, le gouvernement a décidé de verser certains paiements unilatéralement. Les deux syndicats qui représentaient les employés des groupes à prédominance féminine — l'Alliance de la fonction publique et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada — ont déposé des plaintes auprès de la Commission, alléguant que les disparités salariales révélées par l'étude conjointe persistaient.

Lorsqu'elle s'est rendu compte qu'elle ne pouvait pas amener les deux parties à une entente, la Commission a renvoyé l'affaire à un tribunal des droits de la

personne, qui a tenu des audiences pendant plus de 250 jours entre 1991 et 1997. Dans une première décision rendue en 1996, le tribunal a statué que l'étude conjointe sur la parité salariale constituait une base raisonnable pour déterminer si les salaires des employés intéressés devaient faire l'objet d'autres rajustements. Entre-temps, l'Institut professionnel de la fonction publique avait conclu avec le Conseil du Trésor une entente assurant des rajustements salariaux aux membres des groupes à prédominance féminine, comme celui des sciences infirmières.

Le gouvernement fédéral et l'Alliance ont pu s'entendre sur les modalités de mise en œuvre de la décision

En 1998, le tribunal a rendu une seconde décision dans laquelle il établissait la formule à utiliser pour calculer les rajustements dus aux membres de l'Alliance faisant partie de groupes à prédominance féminine. En août 1998, le gouvernement a réagi en demandant un contrôle judiciaire de cette décision.

Le 19 octobre 1999, M. le juge John Evans de la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du tribunal, statuant que l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devait, comme toutes les autres dispositions de la *Loi*, être interprété d'une manière large, conforme à l'objet visé et à la nature quasi constitutionnelle de cette mesure législative. Dans le contexte de la parité salariale, cela signifie qu'il faut, d'une part, adopter une démarche qui mette un terme à la sous-évaluation systémique du travail essentiellement accompli par des femmes et, de l'autre, éviter les méthodes de calcul indûment restrictives. D'après le juge Evans, la décision du tribunal satisfaisait facilement à ces critères.

Dix jours après la publication de la décision de la Cour fédérale, le gouvernement et l'Alliance ont pu s'entendre sur les modalités de mise en œuvre de la décision.

Ce règlement a eu des répercussions quasi immédiates, que la Commission juge positives. En effet, six semaines à peine après l'accord, il a été possible de régler à titre provisoire des plaintes de disparité salariale déposées en 1991 par des fonctionnaires s'occupant d'administration du personnel. Ce règlement, qui assure aux bénéficiaires quelques dizaines de millions de dollars en paiements rétroactifs et en rajustements salariaux, devait être soumis aux commissaires pour approbation au début de 2000.

L'affaire de l'Alliance de la fonction publique met en évidence certaines des forces et des faiblesses de l'article 11 de la *Loi*. L'avantage de la disposition est qu'elle offre un recours à ceux et celles qui croient que leur emploi est sous-évalué et, par conséquent, sous-rémunéré parce que leur groupe est à prédominance féminine. En même temps, l'article 11 favorise la conformité du Canada aux conventions internationales qui exigent de verser une rémunération égale pour des fonctions équivalentes.

La Commission encourage les parties à essayer de régler leurs différends à l'amiable

Par ailleurs, le principal inconvénient de la *Loi* est qu'elle se fonde sur les plaintes, ce qui entraîne des affrontements inutiles, une application irrégulière et des frais qui peuvent vite devenir considérables. La Commission croit qu'il vaudrait mieux baser la *Loi* sur des obligations positives et sur la coopération entre employeurs et syndicats. Plusieurs provinces appliquent déjà cette approche de la parité salariale. De son côté, le gouvernement fédéral a adopté une démarche semblable dans le cas de l'équité en emploi.

La Commission souhaiterait qu'un débat public soit tenu sur les mesures à prendre pour assurer l'efficacité de la parité salariale à l'ère de la mondialisation et pour tenir compte des transformations que connaît le monde de l'emploi. Il est important que la parité salariale reste du domaine des droits de la personne et qu'un organisme indépendant suive de près les progrès accomplis.

Entre-temps, pour donner le maximum d'efficacité aux dispositions législatives actuelles, la Commission publie des documents expliquant les concepts de la parité salariale dans un langage non technique. De plus, elle recourt davantage à la médiation et encourage les parties à essayer de régler leurs différends à l'amiable.

L'affaire de l'Alliance de la fonction publique aura par ailleurs fait la preuve que la parité salariale suscite la discussion. Certains contestent encore l'idée même de légiférer dans ce domaine, soutenant qu'il ne faut pas influencer les mécanismes de fixation des salaires du marché. Pour la Commission, les tenants de ce point de vue font abstraction de preuves claires établissant que les salaires sont influencés par les valeurs et les traditions aussi bien que par l'offre et la demande. Il n'y a pas de doute que la parité salariale a des répercussions sur les salaires et les

Notre économie de marché est assujettie à des règles de base définies par nos législateurs, et la parité salariale devrait être considérée comme l'une d'elles

relations employeur-employés, mais c'est aussi le cas du salaire minimum, des exigences relatives à la santé et à la sécurité au travail, du congé de maternité et du congé parental. Notre économie de marché est assujettie à des règles de base définies par nos législateurs, et la parité salariale devrait être considérée comme l'une d'elles.

Autres affaires de parité salariale

Tandis que le règlement obtenu par l'Alliance de la fonction publique faisait les manchettes en 1999, un certain nombre d'autres affaires de parité salariale se sont réglées, souvent avec l'aide de la Commission. Ainsi, un accord final a été conclu dans une affaire réglée deux ans plus tôt entre Énergie atomique du Canada Limitée et la section locale 404 du Syndicat international des employés professionnels et de bureau. Le règlement conclu en 1997 prévoyait une série de versements initiaux ainsi que la mise en train d'une étude conjointe patronale-syndicale de parité salariale. L'étude, qui a été terminée en novembre 1999, assure des versements supplémentaires et des rajustements salariaux aux membres des groupes à prédominance féminine. Cette affaire montre qu'il est possible d'obtenir d'excellents résultats lorsque l'employeur et le syndicat décident de coopérer en matière de parité salariale.

Au cours de la dernière année, des procédures judiciaires se sont poursuivies au sujet des plaintes de disparité salariale déposées contre Bell Canada, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Postes Canada, Air Canada et les Lignes aériennes Canadien International. Bien que tous ces cas portent sur des questions de principe, ils ont souvent été bloqués par des arguments de procédure que les employeurs ont soulevés et qui, à l'occasion, ne semblaient pas avoir d'autre but que de retarder l'audition des arguments de fond. Le *Rapport juridique* de la Commission donne des précisions sur les principales causes de parité salariale.

La Norme générale de classification

En 1999, le gouvernement fédéral a poursuivi sur un autre front ses efforts tendant à régler les questions de rémunération qui se posent dans la fonction publique. Grâce à la nouvelle Norme générale de classification, 72 normes désuètes seront remplacées par un système

unique de classement des emplois. Ce nouveau système a d'ailleurs franchi, pendant l'année à l'étude, d'autres étapes qui le rapprochent sensiblement de sa mise en œuvre.

La Commission appuie les objectifs d'universalité, de non-sexisme et de simplification de la Norme générale de classification. Un système qui reconnaît d'une manière équitable les aspects du travail accompli par les femmes devrait permettre d'éviter dans une grande mesure les problèmes de parité salariale à l'avenir. Pendant la mise au point du nouveau système, le personnel de la Commission a conseillé le Conseil du Trésor sur les moyens d'encourager le non-sexisme.

La Commission appuie les objectifs d'universalité, de non-sexisme et de simplification de la Norme générale de classification

Il convient de reconnaître les progrès réalisés par le Conseil du Trésor dans le cadre de cet ambitieux projet. Néanmoins, au moment où s'achèvent les travaux, il est important d'appliquer intégralement les principes et les sauvegardes du non-sexisme.

La déficience

La Commission continue de croire que les droits des personnes ayant une déficience méritent une attention particulière dans le contexte élargi des droits de la personne. Pendant l'année à l'étude, le gouvernement, les entreprises et les fournisseurs de services ont pris des mesures pour permettre aux personnes ayant une déficience de participer pleinement à la société canadienne. Il est clair, cependant, qu'il reste encore beaucoup à faire pour qu'elles puissent avoir leur juste part de tout ce que le Canada a à offrir.

L'emploi et l'accessibilité figurent parmi les principaux enjeux. Comme nous l'avons noté dans le chapitre sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées n'obtiennent pas une part équitable des recrutements ni dans le secteur public ni dans le secteur privé.

De la même façon, nous ne sommes pas encore près de réaliser une série nationale de codes du bâtiment assurant l'accessibilité pour les personnes handicapées. Dans les domaines des transports, de l'accès à l'information et des télécommunications, les progrès réalisés dépendent essentiellement du règlement de plaintes individuelles. Et, même si la décision rendue en 1997 par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Eldridge c. Colombie-Britannique* ordonnait aux fournisseurs de services de prendre des mesures pour assurer l'accessibilité, il ne semble guère y avoir une action concertée à cet égard.

Pour une pleine participation

Un énergique débat s'est poursuivi en 1999 au sujet des stratégies propres à assurer une citoyenneté à part entière et une pleine participation aux personnes ayant une déficience. Le débat a tourné autour d'un certain nombre de documents. Le premier, *À l'image de l'interdépendance : Les personnes handicapées, le Parlement, le gouvernement et la société*, a été publié par le Sous-comité de la

condition des personnes handicapées de la Chambre des communes. Il y a ensuite eu *Une stratégie nationale pour les personnes ayant des incapacités : la définition communautaire*, étape d'un travail en cours produit par le Conseil des Canadiens avec déficiences au nom d'une coalition de groupes de défense des droits des personnes handicapées. Enfin, le gouvernement fédéral a rendu publique sa politique cadre, intitulée *Orientations futures*, et son programme d'action connexe pour les personnes handicapées.

Les documents soulignent tous la nécessité d'assurer des mesures de soutien et des services intégrés et coordonnés dont on doit rendre compte

Bien que ces documents présentent des points de vue divergents quant à la façon de réaliser les changements nécessaires, ils soulignent tous la nécessité d'assurer des mesures de soutien et des services intégrés et coordonnés dont on doit rendre compte. Chacun des documents reconnaît qu'il est nécessaire d'établir des partenariats entre les organismes fédéraux, provinciaux et territoriaux, l'entreprise privée, les groupes communautaires et les personnes ayant une déficience. Chacun fait également ressortir la nécessité de supprimer les obstacles systémiques à la participation.

Parallèlement aux principes adoptés en février 1999 dans l'entente cadre fédérale-provinciale-territoriale sur l'union sociale, cette optique commune permet d'espérer des changements concrets dans l'année qui vient. La Commission contribuera à ces changements en participant à l'activité de divers groupes de travail et organismes consultatifs, et en continuant à prodiguer conseils et encouragements à ceux qui s'emploient à combattre la discrimination.

Le Programme d'action fédéral concernant les personnes handicapées

La Commission se félicite de nombreuses initiatives prises dans le cadre du Programme d'action fédéral concernant les personnes handicapées. Elle se réjouit en particulier de constater que les préparatifs se poursuivent en vue d'une nouvelle Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) et que des comités ont été formés pour examiner des questions telles que l'accessibilité des technologies de l'information.

La Commission appuie l'engagement qui a été pris d'examiner tous les programmes et toutes les politiques et pratiques à travers une « lentille accès et intégration ». Il faudra en outre intégrer cet examen des

politiques et des programmes, nouveaux et existants, dans un cadre stratégique de planification et de rapport, car il révélera certainement l'existence d'obstacles. La meilleure façon de les supprimer consisterait, pour tous les ministères et organismes intéressés, à établir des plans d'action qui se renforcent mutuellement et qui comportent des calendriers de mise en œuvre et un engagement spécifique de ressources.

La Commission continuera à demander l'adoption de mécanismes renforcés de mise en œuvre et de responsabilisation

Tant les groupes de défense des droits des personnes handicapées que le sous-comité de la Chambre des communes ont déploré l'absence d'un cadre de responsabilisation et une application déficiente des politiques gouvernementales. Les groupes concernés demandent la création d'un nouveau « centre de responsabilité » indépendant, chargé de défendre les droits des personnes handicapées au sein de l'administration publique. Pour sa part, le sous-comité de la Chambre des communes a recommandé de mettre sur pied « un centre de responsabilité intégré chargé de gérer le dossier des personnes handicapées [...] pour influer tant sur les politiques que sur les programmes ».

Tout en donnant son plein appui à l'idée de faire assumer aux ministères et aux programmes la responsabilité de la suppression des obstacles, la Commission continuera à demander l'adoption de mécanismes renforcés de mise en œuvre et de responsabilisation.

La présentation de rapports revêt une importance cruciale. Le sous-comité de la Chambre des communes a recommandé au Conseil du Trésor et à Développement des ressources humaines Canada de présenter des rapports annuels sur les progrès réalisés dans la suppression des obstacles. Pour favoriser l'intégration, la cohérence et la responsabilité dans tous les programmes et les services gouvernementaux, ces rapports devraient présenter des renseignements sur les résultats, les engagements et les indicateurs de rendement.

Dans sa réponse, le gouvernement a dit qu'il établirait un cadre interministériel pour rendre compte des progrès réalisés en faveur des personnes handicapées, mais qu'il commencerait, dans une première étape, par examiner la possibilité d'intégrer la production des renseignements voulus dans les mécanismes de rapport existants.

Tout en se félicitant de cet engagement, la Commission doit exprimer certaines réserves. Le sous-comité de la Chambre des communes est allé jusqu'à affirmer que les mécanismes actuels, tels les rapports ministériels sur le rendement, « perpétuent l'existence de cloisons interdisant la coordination entre les ministères, ainsi que la reddition de comptes ». La Commission croit que la production des rapports annuels devrait se fonder sur des critères mis au point en consultation avec la collectivité. Si l'on veut que les grands problèmes reçoivent l'attention qu'ils méritent, ces rapports devraient de préférence être distincts des rapports ministériels sur le rendement.

La Cour suprême du Canada a énergiquement réaffirmé à quel point il est important de prendre des mesures actives en faveur des groupes minoritaires

Bon nombre des questions abordées dans le Programme d'action fédéral s'inscrivent dans le champ d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En effet, la *Loi* oblige déjà les ministères et les organismes gouvernementaux à supprimer les obstacles et à prendre les mesures d'adaptation nécessaires, à moins que ces dernières ne leur imposent une contrainte excessive. La Cour suprême du Canada a énergiquement réaffirmé à quel point il est important de prendre des mesures actives en faveur des groupes minoritaires tant en 1997, dans l'arrêt *Eldridge c. Colombie-Britannique*, qu'en 1999, dans l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, mieux connu sous le titre de décision *Meiorin*. Ces décisions préconisent d'intégrer la suppression des obstacles à la participation dans les politiques, les services et les programmes, plutôt que de s'en soucier après coup en prenant des mesures d'adaptation. La Commission croit que cette manière de procéder aidera à concrétiser la vision proposée dans *Orientations futures*.

Accès et participation

La Commission a continué, au cours de l'année, à donner des conseils sur les dispositions de la *Loi* et à encourager le recours à une démarche systémique pour supprimer les obstacles. Son personnel a collaboré à cet égard aux travaux du Comité interministériel sur les personnes handicapées de Développement des ressources humaines Canada, du groupe de travail sur l'accès du Conseil du Trésor et du groupe de travail conjoint Conseil du Trésor-Conseil national de recherches sur l'accès universel grâce à la technologie. La Commission a également contribué aux efforts déployés par le Comité technique sur l'accessibilité des

bâtiments et autres installations de l'Association canadienne de normalisation (maintenant connue sous le nom de CSA International), ainsi qu'à l'activité des comités consultatifs sur le transport accessible de l'Office des transports du Canada et de Transports Canada.

La Commission est particulièrement heureuse de constater que l'Association canadienne de normalisation a fini d'établir les normes techniques et de conception des guichets automatiques accessibles. Elle espère que, dès l'adoption de ces normes, les fabricants et l'ensemble des fournisseurs de services, et non seulement les institutions financières sous réglementation fédérale, s'empresseront d'installer ces guichets partout au pays. La Commission tient à féliciter à cet égard la Banque Royale du Canada, qui a reçu un prix en 1999 pour avoir introduit des guichets automatiques à commande vocale. La Banque, qui a agi à la suite d'une plainte déposée contre elle par une personne aveugle, mérite des éloges parce qu'elle s'est montrée disposée à s'occuper du problème, et ce, en collaboration avec des organismes représentant les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

La Commission est particulièrement heureuse de constater que l'Association canadienne de normalisation a fini d'établir les normes techniques et de conception des guichets automatiques accessibles

Le groupe de travail sur l'accès et le groupe de travail sur l'accès universel grâce à la technologie s'emploient à faire en sorte que les services Internet et les technologies de communication soient accessibles. Leurs propositions, qui portent sur les contrats d'approvisionnement, la conception des pages d'accueil et l'adaptation en milieu de travail, devraient faire l'objet d'un examen sérieux de la part du gouvernement fédéral et du monde des affaires.

La Commission continue à recevoir des plaintes concernant des services et des installations de transport inaccessibles, particulièrement de la part de personnes ayant des difficultés à accéder à l'information ou qui se servent d'aides au déplacement. Une bonne nouvelle, cependant, l'Office des transports du Canada a publié en 1999 un nouveau code de pratiques d'application volontaire sur l'accessibilité des traversiers.

Le manque de téléscripteurs dans les aéroports, les gares ferroviaires et les services de réservation est une autre source de préoccupation. La Commission et l'Office ont reçu des plaintes et se penchent sur la meilleure façon de remédier à la situation. La Commission a également

pris contact avec des sociétés de télécommunications pour discuter de l'installation de téléscripteurs dans les lieux publics.

En 1999, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) a terminé un examen de ses politiques relatives à la télévision privée. Cet examen a porté, entre autres, sur le sous-titrage codé pour malentendants et sur la prestation de services vidéo descriptifs pour les personnes aveugles ou ayant une déficience visuelle.

Le CRTC a décidé de maintenir sa politique de 1995 sur le sous-titrage codé, qui prévoit la fixation d'objectifs en fonction des recettes publicitaires annuelles des titulaires de licence. Le Conseil a également fixé des objectifs semblables à l'intention des télédiffuseurs de langue française. Tout en se réjouissant de cette dernière décision, la Commission croit que les progrès techniques et la baisse correspondante du coût du sous-titrage codé pourraient justifier une révision de cette politique dans un proche avenir.

Ayant conclu qu'il serait prématuré d'imposer des exigences précises, le CRTC a également décidé d'encourager les titulaires de licence à introduire progressivement les services vidéo descriptifs. Compte tenu des développements survenus ailleurs, il est à espérer que le CRTC réexaminera cette décision. Signalons que la Federal Communications Commission des États-Unis a proposé une règle qui obligerait les grands télédiffuseurs à offrir environ quatre heures par semaine d'émissions accessibles aux personnes malentendantes aux heures de grande écoute ou dans le cadre des émissions pour enfants.

La Commission continue à recevoir des plaintes concernant des services et des installations de transport inaccessibles, particulièrement de la part de personnes ayant des difficultés à accéder à l'information

Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes

Dimensions particulières de la déficience

Jurisprudence

La Cour suprême du Canada a rendu, en 1999, deux décisions qui auront vraisemblablement une incidence importante sur le travail de la Commission et qui méritent une attention particulière de la part des employeurs et des fournisseurs de services au public.

La première, dans l'affaire *Meiorin*, portait sur une allégation de discrimination sexuelle découlant de l'application aux pompiers d'une norme de condition physique que l'intimé présentait comme une exigence professionnelle justifiée. M^me^ le juge Beverley McLachlin, qui a rédigé la décision au nom de la Cour, a rejeté le critère traditionnel d'évaluation des exigences professionnelles justifiées parce qu'il menait à des conclusions différentes selon que la discrimination était jugée directe ou indirecte. La Cour a préféré y substituer un critère universel applicable tant à la discrimination directe qu'à la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. La décision *Meiorin* établit une série de questions claires à poser pour analyser les normes et les politiques afin de déterminer si elles sont discriminatoires.

La décision met également en évidence la nécessité de se concentrer sur l'égalité réelle lors de la conception de normes et de politiques. D'après le juge McLachlin :

> **Les employeurs qui conçoivent des normes pour le milieu de travail doivent être conscients des différences entre les personnes et des différences qui caractérisent des groupes de personnes. Ils doivent intégrer des notions d'égalité dans les normes du milieu de travail. En adoptant des lois sur les droits de la personne et en prévoyant leur application au milieu de travail, les législatures ont décidé que les normes régissant l'exécution du travail devraient tenir compte de tous les membres de la société, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire.**
> ***(Paragraphe 68)***

La seconde décision — *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)*, ou affaire *Grismer* — portait sur une allégation de discrimination dans la délivrance du permis de conduire. L'intimé soutenait qu'il avait un motif justifiable pour exclure les personnes ayant une déficience visuelle particulière. Appliquant le critère défini dans l'affaire *Meiorin*, la Cour a rejeté cette assertion. Écrivant au nom de la Cour, le juge McLachlin a convenu qu'il était raisonnable, dans certaines conditions, d'assujettir la prestation de services à des normes ou des règles particulières, mais a conclu que ces normes ou règles ne pourront pas satisfaire au critère *Meiorin* si elles n'ont pas été conçues avec soin de manière à tenir compte des personnes ayant une déficience. Pour citer le juge McLachlin :

> Le présent arrêt signifie que ceux qui fournissent des services visés par [la législation sur les droits de la personne] doivent adopter des normes qui tiennent compte de la situation des personnes atteintes de déficiences lorsque cela peut être fait sans sacrifier leurs objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive. *(Paragraphe 44)*

D'après les plaintes reçues par la Commission et d'autres organismes, les personnes séropositives ou ayant le sida continuent de subir de la discrimination

La Commission se réjouit, bien sûr, de ces deux décisions qui clarifient l'obligation qu'ont les employeurs et les fournisseurs de services d'établir et d'appliquer des normes et des politiques inclusives et non discriminatoires.

Le VIH et le sida

Au moment où le XX^{e} siècle tirait à sa fin, quelque 33,6 millions de personnes ayant le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) risquent de développer le syndrome d'immunodéficience acquise (sida). Au Canada, même si le nombre de cas de sida diminue, le nombre d'infections au VIH déclarées est à la hausse. À la fin de 1999, plus de 54 000 Canadiens avaient été exposés au VIH, et une douzaine de plus s'ajoutent chaque jour.

D'après les plaintes reçues par la Commission et d'autres organismes, les personnes séropositives ou ayant le sida continuent de subir de la discrimination : inaccessibilité de soins médicaux, harcèlement en milieu de

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

travail et cessation d'emploi. Elles se voient également refuser certains services tels que des prêts bancaires.

Un rapport sur les questions juridiques et morales soulevées par l'usage des drogues injectables, le VIH et le sida a été publié pendant l'année à l'étude. Établi par le Réseau juridique canadien VIH, ce rapport note que la propagation du VIH et de l'hépatite C parmi les utilisateurs de drogues injectables au Canada mérite une attention immédiate et importante. Le double problème posé par l'usage de drogues injectables et l'infection au VIH est particulièrement aigu parmi certains groupes, comme les jeunes de la rue. Les auteurs du rapport demandent au gouvernement fédéral d'examiner en quoi certaines lois actuellement en vigueur, y compris le *Code criminel*, touchent de façon disproportionnée les membres les plus vulnérables de la société. Ils concluent que, d'un point de vue moral, il est non seulement possible, mais également nécessaire d'envisager des solutions de rechange à l'approche actuelle.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 604 plaintes de discrimination fondée sur la déficience. Sur ce nombre, 73 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 70 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 102 cas et renvoyé 11 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

Déficience : Bilan des plaintes en 1999	**Nombre**	**Pourcentage**
Plaintes réglées[1]	73	12
Autres voies de recours	79	13
Renvoi à la conciliation	102	17
Renvoi à un tribunal	11	2
Plaintes irrecevables[2]	14	2
Plaintes rejetées	70	12
Aucune autre procédure[3]	32	5
Plaintes sans suite[4]	223	37
Total	**604**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

travail et cessation d'emploi. Elles se voient également refuser certains services tels que des prêts bancaires.

Un rapport sur les questions juridiques et morales soulevées par l'usage des drogues injectables, le VIH et le sida a été publié pendant l'année à l'étude. Établi par le Réseau juridique canadien VIH, ce rapport note que la propagation du VIH et de l'hépatite C parmi les utilisateurs de drogues injectables au Canada mérite une attention immédiate et importante. Le double problème posé par l'usage de drogues injectables et l'infection au VIH est particulièrement aigu parmi certains groupes, comme les jeunes de la rue. Les auteurs du rapport demandent au gouvernement fédéral d'examiner en quoi certaines lois actuellement en vigueur, y compris le *Code criminel*, touchent de façon disproportionnée les membres les plus vulnérables de la société. Ils concluent que, d'un point de vue moral, il est non seulement possible, mais également nécessaire d'envisager des solutions de rechange à l'approche actuelle.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 604 plaintes de discrimination fondée sur la déficience. Sur ce nombre, 73 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 70 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 102 cas et renvoyé 11 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

Déficience : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées[1]	**73**	**12**
Autres voies de recours	79	13
Renvoi à la conciliation	**102**	**17**
Renvoi à un tribunal	11	2
Plaintes irrecevables[2]	**14**	**2**
Plaintes rejetées	70	12
Aucune autre procédure[3]	**32**	**5**
Plaintes sans suite[4]	223	37
Total	**604**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Les femmes

En 1900, les femmes étaient en très grande majorité privées de leurs droits et elles dépendaient financièrement des hommes. Tant les conventions sociales que les considérations de sécurité leur interdisaient de s'aventurer hors de limites étroitement circonscrites, et elles ne pouvaient exprimer librement leur personnalité. C'était une époque où l'idée même d'avoir des menuisiers, des médecins, des musiciens ou, à plus forte raison, des dirigeants nationaux de sexe féminin semblait fantaisiste sinon scabreuse.

Aujourd'hui, il est courant de voir une femme conduire un autobus, fabriquer un meuble ou opérer un malade. En fait, pour la première fois dans l'histoire du Canada, des femmes occupent deux des postes les plus élevés au sein de notre régime constitutionnel. En 1999, Adrienne Clarkson est devenue gouverneure générale, tandis que Beverley McLachlin était la première femme nommée juge en chef du Canada (la nomination officielle n'a eu lieu que le 7 janvier 2000).

Nul doute, ce sont là d'importantes réalisations, mais il est encore beaucoup trop tôt pour nous reposer sur nos lauriers : beaucoup d'autres problèmes très réels persistent. L'égalité réelle des femmes va plus loin que la suppression des restrictions formelles et des préjugés flagrants. Pour y parvenir, il faut que les femmes aient un accès égal aux ressources et aux conditions nécessaires pour vivre pleinement leur vie. Deux des éléments les plus importants à cet égard sont l'emploi et le droit à la sécurité physique.

Les défis en emploi

Depuis longtemps, les femmes doivent se battre pour accéder au même éventail de possibilités d'emploi et de revenu que les hommes. Dans les trois quarts des familles à deux revenus, l'homme gagne plus que la femme. Plus de femmes que d'hommes vivent dans la pauvreté. Et, même si les professions non

En nommant une femme pdg, vice-présidente ou sous-ministre, l'organisation envoie un message disant qu'elle est prête à donner une chance à tous ceux qui ont les compétences voulues, indépendamment de leur sexe

traditionnelles sont plus ouvertes aux femmes, il demeure difficile pour beaucoup d'entre elles d'accéder aux postes de direction, de concilier les exigences du travail rémunéré et d'autres responsabilités, et d'obtenir l'appui des gestionnaires en vue d'établir des milieux de travail exempts de harcèlement.

Le fait de placer une femme dans un poste de direction a un sens qui va au-delà des avantages que le poste procure à l'intéressée. En nommant une femme PDG, vice-présidente ou sous-ministre, l'organisation envoie un message disant qu'elle est prête à donner une chance à tous ceux qui ont les compétences voulues, indépendamment de leur sexe. De même, à mesure que les femmes sont plus nombreuses à accéder à des postes de décision, l'organisation se montre plus sensible à leur mode de travail et à leurs besoins, devenant ainsi un employeur plus réceptif pour l'ensemble des femmes.

C'est pourquoi la Commission demeure préoccupée par le fait que le « plafond de verre » subsiste encore dans beaucoup de milieux de travail. Au moment même où les femmes obtiennent des emplois dans les anciens bastions masculins, au niveau d'entrée et même au niveau intermédiaire, les préjugés concernant le genre de personne « qui convient » pour les postes de direction et le recours encore très courant aux « connaissances » pour les recruter contribuent encore à exclure beaucoup de femmes. Changer cet état de choses devrait constituer un objectif fondamental pour les employeurs canadiens au cours des années à venir.

Le défi de concilier les obligations professionnelles rémunérées et d'autres priorités constitue peut-être une autre raison pour laquelle les femmes trouvent difficile d'atteindre les échelons supérieurs de l'organisation et, dans certains cas, de garder tout simplement leur emploi. Bien sûr, les hommes ont aussi les mêmes obligations, mais elles semblent beaucoup plus souvent échoir aux femmes parce que ce sont elles qui font le plus gros du travail quant il s'agit d'élever les enfants ou de soigner les membres âgés de la famille et d'autres personnes à charge. En effet, d'après les données du recensement, deux fois plus de femmes que d'hommes donnent des soins non rémunérés à des personnes âgées.

Les contraintes croissantes découlant des obligations concurrentes ont fait l'objet d'une étude publiée en juillet par le Conference Board du Canada sous le titre *Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet It Is!* Près de 50 % des participants à l'étude ont déclaré ressentir un degré de stress « moyen à élevé », à comparer à 27 % seulement en 1988. En août, le Conference Board a publié un rapport de suivi soulignant que, pour être efficace, toute intervention envisagée devrait comporter des modifications à la culture et aux politiques de l'organisation.

Le défi de concilier les obligations professionnelles rémunérées et d'autres priorités constitue peut-être une autre raison pour laquelle les femmes trouvent difficile d'atteindre les échelons supérieurs de l'organisation

Lorsqu'une organisation s'attend à ce que tous ses employés travaillent « également » en respectant des horaires rigides, en restant tard le soir et en acceptant d'être au poste la fin de semaine, elle place souvent les femmes dans une situation de désavantage. Il en est de même d'un superviseur qui accorde avec réticence du temps à une employée pour lui permettre de s'occuper de ses enfants, puis qui la traite de « tire-au-flanc ». Dans les deux cas, il ne s'agit pas vraiment de conditions de travail non discriminatoires. Par contre, un employeur qui tient compte des responsabilités familiales des employés en leur permettant d'avoir un horaire flexible crée un environnement de travail vraiment plus équitable. En fait, l'étude publiée en août par le Conference Board a conclu que les gestionnaires qui tenaient compte des besoins personnels et familiaux du personnel étaient souvent bien récompensés, leurs employés se déclarant sensiblement plus satisfaits de leur travail et s'absentant moins souvent que les autres.

Le gouvernement peut faciliter les choses en encourageant les employeurs à faire preuve de plus de souplesse face aux obligations familiales et en investissant dans des initiatives liées aux soins à donner aux enfants, aux aînés, aux malades chroniques et aux personnes ayant une déficience nécessitant une attention régulière. Comme l'a noté l'Institut canadien de recherches sur les femmes dans une étude (parrainée par Condition féminine Canada) parue en novembre, la responsabilité disproportionnée que les femmes assument à l'égard de telles activités et le manque de reconnaissance du travail domestique ont des répercussions négatives sur les femmes tant sur le plan des gains que sur celui de la satisfaction professionnelle. Dans une période d'excédents budgétaires, l'affectation de fonds publics supplémentaires aux services de garde d'enfants et aux programmes de soins à domicile est l'un des

Les pouvoirs publics et la société tout entière doivent œuvrer en faveur de mesures qui feront qu'un jour, aucune femme ne se sentira en danger chez elle ou dans un lieu public du seul fait qu'elle est une femme

moyens auxquels le Canada peut recourir, en tant que société, pour aider ceux et celles qui doivent concilier un emploi rémunéré et l'attention à donner aux personnes à charge.

Si la souplesse nécessaire pour faire face aux obligations domestiques constitue l'un des éléments clés d'un milieu de travail équitable, l'établissement d'un environnement exempt de harcèlement en est certes un autre. Cela n'interdit pas, bien sûr, les réparties amusantes dans les bureaux et les usines. Il s'agit plutôt d'empêcher les comportements choquants et importuns qui dénigrent et démoralisent certains employés, les manifestations de rapports de force inégaux ainsi que les insinuations et les pressions à caractère sexuel.

La Commission continue à recevoir des plaintes de femmes alléguant avoir été victimes de harcèlement sexuel. Dans un cas, une femme travaillant pour une petite entreprise familiale s'est plainte parce que son allégation de harcèlement par un cadre supérieur avait été transmise pour enquête à un membre de la famille du cadre. La plainte a été réglée lorsque l'employeur a accepté d'offrir de la formation anti-harcèlement à tous les membres de son personnel et de revoir ses procédures de façon qu'à l'avenir les enquêtes sur des allégations de harcèlement soient confiées à des personnes sans lien de parenté avec les mis en cause. Dans une autre affaire, quatre employées se sont plaintes des remarques obscènes et désobligeantes d'un gestionnaire. Trois ont démissionné tandis que la quatrième prenait un congé de maladie par suite du stress auquel elle avait été soumise. Le règlement, dans ce cas, a consisté à présenter des excuses aux quatre plaignantes, à leur donner des lettres de recommandation et à leur verser une indemnité. De plus, l'employeur a adopté et affiché une politique de lutte contre le harcèlement.

Pas d'égalité réelle sans sécurité physique

Pour qu'il y ait égalité réelle, les femmes doivent jouir des mêmes niveaux de sécurité et de santé que les hommes.

En juin, Statistique Canada a publié un rapport selon lequel 88 % des victimes de violence conjugale sont des femmes. La Commission a donc été heureuse d'apprendre, en 1999, que la ministre fédérale et ses homologues provinciaux et territoriaux responsables de la Condition

féminine avaient adopté un cadre stratégique et convenu de travailler de concert pour combattre la violence et le harcèlement criminel. Les pouvoirs publics et la société tout entière doivent œuvrer en faveur de mesures qui feront qu'un jour, aucune femme ne se sentira en danger chez elle ou dans un lieu public du seul fait qu'elle est une femme.

Le droit des femmes à la sécurité physique suppose non seulement une protection contre l'agression, mais aussi l'accès à des services de santé équitables

Dans le passé, la Commission s'est inquiétée de l'incarcération de détenues dites « à sécurité maximale » dans des prisons pour hommes, pratique qui, de toute évidence, rendait ces femmes particulièrement vulnérables. C'est donc avec soulagement qu'elle a appris en septembre que le Service correctionnel du Canada modifierait ses établissements régionaux pour femmes afin qu'ils puissent recevoir des détenues à sécurité maximale. Le Service correctionnel a également l'intention de construire des établissements pour détenues de niveau de sécurité moyenne et minimale ayant des besoins spéciaux ou des problèmes de santé mentale, et d'accroître l'effectif du personnel chargé de surveiller et d'aider ces femmes.

Par ailleurs, la Commission est déçue du fait que le Service correctionnel n'ait pas encore étendu à la population carcérale la politique anti-harcèlement conçue pour son personnel, comme l'avait recommandé M^me^ le juge Louise Arbour, en 1996, dans le rapport de la Commission d'enquête sur certains événements survenus à la Prison pour femmes de Kingston.

Le droit des femmes à la sécurité physique suppose non seulement une protection contre l'agression, mais aussi l'accès à des services de santé équitables. Dans le passé, cet accès a été entravé par des préjugés subtils dans la recherche et les traitements médicaux, qui ont réduit l'attention accordée aux problèmes de santé des femmes. Une récente prise de conscience de ce problème, provoquée notamment par des preuves empiriques des préjugés en question, a déjà permis d'en arriver à quelques résultats notables, dont la Stratégie sur la santé des femmes annoncée en mars par le ministre de la Santé et la Conférence mondiale sur le cancer du sein qui s'est tenue à Ottawa en juillet.

Au cours des 100 dernières années, les femmes ont commencé à sortir de l'anonymat d'une existence contrôlée par d'autres pour mener une vie correspondant beaucoup plus à leur conception. Le chemin parcouru a

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

été remarquable grâce à la reconnaissance accrue de leurs droits et à la tolérance décroissante des préjugés et des obstacles fondés sur le sexe. Pour poursuivre le cheminement sur cette voie, il faudra la volonté d'avancer et de prendre les mesures voulues pour renforcer l'égalité réelle des femmes dans des secteurs tels que l'emploi et la sécurité physique.

Les plaintes

En 1999, la Commission a terminé l'examen de 387 plaintes de discrimination sexuelle. Sur ce nombre, 63 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 54 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 56 cas et renvoyé 24 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

Discrimination sexuelle : Bilan des plaintes en 1999	**Nombre**	**Pourcentage**
Plaintes réglées[1]	63	16
Autres voies de recours	33	9
Renvoi à la conciliation	56	14
Renvoi à un tribunal	24	6
Plaintes irrecevables[2]	8	2
Plaintes rejetées	54	14
Aucune autre procédure[3]	18	5
Plaintes sans suite[4]	131	34
Total	**387**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

été remarquable grâce à la reconnaissance accrue de leurs droits et à la tolérance décroissante des préjugés et des obstacles fondés sur le sexe. Pour poursuivre le cheminement sur cette voie, il faudra la volonté d'avancer et de prendre les mesures voulues pour renforcer l'égalité réelle des femmes dans des secteurs tels que l'emploi et la sécurité physique.

Les plaintes

En 1999, la Commission a terminé l'examen de 387 plaintes de discrimination sexuelle. Sur ce nombre, 63 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 54 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 56 cas et renvoyé 24 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

Discrimination sexuelle : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées[1]	63	16
Autres voies de recours	33	9
Renvoi à la conciliation	56	14
Renvoi à un tribunal	24	6
Plaintes irrecevables[2]	8	2
Plaintes rejetées	54	14
Aucune autre procédure[3]	18	5
Plaintes sans suite[4]	131	34
Total	387	100

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

L'orientation sexuelle

Dans une décennie où les gais et les lesbiennes ont remporté d'importantes victoires au Canada, 1999 constituera sans doute un point tournant dans le domaine de l'orientation sexuelle. La question qui semblait former un obstacle quasi insurmontable il y a à peine quelques années — la reconnaissance juridique des unions de fait entre personnes du même sexe — a franchi une étape décisive lorsque la Cour suprême du Canada a statué, dans l'affaire *M. c. H.*, que les couples homosexuels devaient être traités de la même manière que les couples hétérosexuels. La recherche sur l'opinion publique montre aujourd'hui qu'une majorité de Canadiens non seulement appuient l'adoption de lois pour éliminer la discrimination contre les gais et les lesbiennes, mais sont aussi de plus en plus favorables à des mesures destinées à assurer la protection et la subsistance de leur famille. De fait, pendant que le présent rapport était en préparation, la ministre de la Justice déposait sur le bureau de la Chambre un projet de loi historique ayant précisément pour objet d'étendre les droits et les responsabilités des couples homosexuels.

Une étape à la fois

L'accession des gais et des lesbiennes à l'égalité s'est faite progressivement au Canada, mais elle a été marquée par d'importantes victoires remportées dans les conseils d'administration, les assemblées législatives et les tribunaux du pays. Au début des années 90, les gouvernements provinciaux, les municipalités et les entreprises privées ont commencé à offrir des avantages sociaux à leurs employés ayant un conjoint de même sexe. Puis, en 1996, un tribunal des droits de la personne a ordonné au gouvernement fédéral d'offrir les mêmes régimes de soins médicaux et dentaires aux partenaires de même sexe de ses employés. La même année, le gouvernement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour y inscrire l'orientation sexuelle comme motif de distinction illicite.

La Cour d'appel de l'Ontario avait décidé que la définition de « conjoint » dans la Loi de l'impôt sur le revenu était inconstitutionnelle parce qu'elle empêchait les partenaires de même sexe d'obtenir des prestations de survivant des régimes de pension d'employeurs

Parmi les victoires récentes, mentionnons l'arrêt *Vriend c. Alberta* de la Cour suprême du Canada, en 1998, ordonnant au gouvernement de l'Alberta d'ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de distinction illicite de sa loi antidiscrimination. Après la publication de la décision, un sondage Angus Reid avait révélé que trois Canadiens sur quatre appuyaient l'adoption de mesures législatives interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. L'Alberta avait alors sagement décidé de faire abstraction de l'opinion de la minorité qui préconisait d'invoquer la clause de dérogation de la *Charte* pour ne pas avoir à tenir compte de l'arrêt de la Cour suprême.

C'est également en 1998 que la Cour d'appel de l'Ontario avait décidé, dans l'affaire *Rosenberg c. Canada (Procureur général)*, que la définition de « conjoint » dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* était inconstitutionnelle parce qu'elle empêchait les partenaires de même sexe d'obtenir des prestations de survivant des régimes de pension d'employeurs. Une fois de plus, les opposants de cette décision ont critiqué l'« activisme » des tribunaux et exhorté le gouvernement fédéral à en appeler de la décision ou à user de la clause de dérogation de la *Charte* pour s'y soustraire. Le gouvernement a décidé de ne pas faire appel, supprimant ainsi un obstacle de taille que devaient affronter les employeurs désireux d'offrir à leurs employés des prestations de survivant indépendantes du sexe du partenaire.

À la croisée des chemins

Pour les gais et les lesbiennes, le point tournant s'est produit en 1999 lorsque la Cour suprême a statué, dans l'arrêt *M. c. H.*, que la *Loi sur le droit de la famille* de l'Ontario s'appliquait aux couples homosexuels qui se séparaient de la même façon qu'aux couples hétérosexuels en union libre. L'affaire concernait la rupture d'une relation de longue durée entre deux femmes, à la suite de laquelle l'une des partenaires a essayé d'obtenir une pension alimentaire de l'autre en vertu de la loi ontarienne. La Cour a conclu que les gais et les lesbiennes étaient tout aussi capables que les personnes hétérosexuelles de former des couples aimants et durables, dans lesquels un partenaire peut devenir financièrement dépendant de l'autre. Pour reprendre les arguments de la majorité :

> L'on ne saurait trop insister sur la portée sociétale de l'avantage conféré par la loi. L'exclusion des partenaires de même sexe du bénéfice de l'art. 29 de la *LDF* conduit à penser que M., et en général les personnes formant des unions avec une personne du même sexe, sont moins dignes de reconnaissance et de protection [...] une telle exclusion perpétue les désavantages que subissent les personnes formant une union avec une personne du même sexe et contribue à les rendre invisibles. *(Paragraphe 74)*

Il s'agit avant tout d'une question d'équité : ces changements vont garantir le principe d'égalité de traitement pour toutes les unions de fait devant la loi

Même si la décision portait sur une loi bien précise d'une province donnée, elle représente probablement le développement le plus significatif qui se soit produit depuis longtemps dans le domaine des droits des gais et des lesbiennes. Elle clarifie le point de vue de la Cour suprême sur des questions concernant les couples homosexuels et incite les gouvernements dans l'ensemble du pays à revoir leurs lois pour s'assurer du traitement égal des couples homosexuels et hétérosexuels.

À la suite de la décision *M. c. H.*, le gouvernement de l'Ontario a déposé un projet de loi omnibus visant à modifier un certain nombre de lois de la province. Malheureusement, le gouvernement provincial a décidé de se conformer au jugement en créant une catégorie particulière pour les couples homosexuels, ce qui risque de déclencher une nouvelle série de litiges. En fait, au moment du dépôt du projet de loi omnibus, la province a semblé vouloir se distancer de toute l'affaire, le procureur général de l'Ontario allant même jusqu'à déclarer que le projet de loi visait à satisfaire aux exigences de la haute cour « tout en préservant les valeurs traditionnelles de la famille grâce à la protection de la définition de conjoint ». En acceptant ainsi à reculons la décision de la Cour suprême du Canada, l'Ontario se distinguait singulièrement du Québec et de la Colombie-Britannique qui ont plutôt choisi d'adopter des lois modifiant carrément la définition de « conjoint » dans plusieurs mesures législatives provinciales.

Un vent de réforme

Alors que le présent rapport était en préparation, la ministre de la Justice déposait un projet de loi intitulé *Loi visant à moderniser le régime d'avantages et d'obligations dans les Lois du Canada*, ayant pour objet de modifier 68 mesures législatives fédérales afin d'assurer les mêmes

Un homme a allégué qu'on lui avait refusé le droit de parrainer, à titre de parent, une demande d'établissement de son partenaire de même sexe

avantages et obligations aux couples homosexuels. Le projet de loi étend bon nombre des droits et responsabilités des couples mariés aux couples de fait aussi bien homosexuels qu'hétérosexuels dans divers secteurs, dont la fiscalité, les prestations de pension, l'accès à l'assurance-emploi, les conflits d'intérêts et les visites conjugales en prison. En présentant le projet de loi, la ministre a dit qu'il reflétait les valeurs canadiennes inscrites dans la *Charte* : « Il s'agit avant tout d'une question d'équité. Ces changements vont garantir le principe d'égalité de traitement pour toutes les unions de fait devant la loi. »

La Commission croit que, en assurant le même statut de partenaires de fait aux couples tant homosexuels qu'hétérosexuels dans toute la législation fédérale, le projet de loi adopte un point de vue raisonnable pour régler une question que les gouvernements se refusaient à aborder dans le passé.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 96 plaintes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Elle a rejeté 14 cas pour insuffisance de preuves et a décidé de ne donner aucune suite à 14 autres.

De plus, 23 cas ont été soumis à la conciliation, notamment un groupe de 18 plaintes contre les ministères des Finances et l'Agence des douanes et du revenu du Canada fondées sur des allégations de discrimination dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Ces plaintes soulevaient diverses questions liées aux prestations et déductions des conjoints, que pourrait régler le projet de loi omnibus récemment déposé à la Chambre.

Les affaires soumises à la conciliation comprenaient également une plainte déposée contre Citoyenneté et Immigration Canada par un homme alléguant qu'on lui avait refusé le droit de parrainer, à titre de parent, une demande d'établissement de son partenaire de même sexe. Ces dernières années, les fonctionnaires de l'Immigration manifestent une certaine souplesse dans le traitement des demandes de ce genre, mais les réponses données manquent d'uniformité. De plus, le *Règlement sur l'immigration* ne reconnaît toujours pas les partenaires de même sexe en vertu des dispositions relatives à la catégorie de la famille. Bien que

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

cette question précise ne soit pas abordée dans le projet de loi omnibus du gouvernement fédéral, la ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration a manifesté son intention de proposer des modifications législatives à cet effet dans le courant de l'année.

En 1999, la Commission a également contribué au règlement de 23 plaintes par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. Bon nombre d'entre elles portaient sur le refus d'accorder des avantages à des employés ayant un partenaire de même sexe. Il convient de mentionner en particulier un groupe de six plaintes contre les Lignes aériennes Canadien International, qui ont finalement accepté d'accorder les avantages en question aux couples homosexuels.

Orientation sexuelle : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées[1]	23	24
Autres voies de recours	4	4
Renvoi à la conciliation	23	24
Renvoi à un tribunal	0	0
Plaintes irrecevables[2]	5	5
Plaintes rejetées	14	15
Aucune autre procédure[3]	14	15
Plaintes sans suite[4]	13	13
Total	96	100

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

cette question précise ne soit pas abordée dans le projet de loi omnibus du gouvernement fédéral, la ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration a manifesté son intention de proposer des modifications législatives à cet effet dans le courant de l'année.

En 1999, la Commission a également contribué au règlement de 23 plaintes par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. Bon nombre d'entre elles portaient sur le refus d'accorder des avantages à des employés ayant un partenaire de même sexe. Il convient de mentionner en particulier un groupe de six plaintes contre les Lignes aériennes Canadien International, qui ont finalement accepté d'accorder les avantages en question aux couples homosexuels.

Orientation sexuelle : Bilan des plaintes en 1999	**Nombre**	**Pourcentage**
Plaintes réglées[1]	23	24
Autres voies de recours	4	4
Renvoi à la conciliation	23	24
Renvoi à un tribunal	0	0
Plaintes irrecevables[2]	5	5
Plaintes rejetées	14	15
Aucune autre procédure[3]	14	15
Plaintes sans suite[4]	13	13
Total	**96**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Les Autochtones

En 1999, différents événements ont mis en évidence un important problème que le Canada devra affronter pour répondre aux besoins de ses collectivités autochtones et sauvegarder leurs droits : comment assurer aux Premières Nations leur droit collectif fondamental à la survie culturelle et à l'autonomie tout en tenant compte d'autres considérations, y compris les droits individuels des Canadiens non autochtones.

Parce que cette question a été longtemps négligée, les Canadiens cherchent encore à déterminer comment réaliser cet équilibre délicat, mais le fait que nous soyons en train de quitter les sentiers battus devrait nous inspirer confiance plutôt que nous décourager. La défense des droits de la personne nécessite souvent de concilier des exigences opposées et de réaménager les priorités. Les Canadiens sont à juste titre fiers de leur réputation mondiale de défenseurs des droits. Mais nous ne pouvons maintenir cette réputation qu'en nous montrant disposés, chez nous, à agir d'une manière décisive qui concrétise nos grands principes.

À l'aube du XXI[e] siècle, y a-t-il vraiment lieu de se demander si les Autochtones ont droit à la survie culturelle et à l'autonomie? D'un point de vue juridique, ce droit découle principalement des traités, qui ont contribué à l'édification de notre pays, et de la Constitution, en particulier les articles 25 et 35 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. D'un point de vue moral, ce droit est fondé sur la reconnaissance de plusieurs faits : les Autochtones étaient les premiers habitants du pays; des engagements solennels ont été pris à leur égard en échange de leur acceptation de la colonisation non autochtone; le respect de ces engagements a été sapé par le paternalisme et les préjugés; enfin, les collectivités autochtones souffrent aujourd'hui de taux disproportionnés de pauvreté et de graves difficultés sociales.

Pour le Canada, la question n'est donc pas de savoir si les Autochtones doivent jouir de droits collectifs fondamentaux; elle consiste plutôt à déterminer quelle forme concrète devrait prendre l'expression de ces droits. Pour y répondre, nous avons besoin de réflexion, de dialogue, de négociation et de mesures visant à concrétiser plus complètement les droits autochtones, après des siècles de dégradation, sans pour autant nous montrer insensibles à d'autres préoccupations et intérêts essentiels. Les événements reliés à ce processus peuvent être regroupés sous trois grands titres : les nouvelles dispositions de gouvernement, la clarification des droits autochtones grâce à la jurisprudence et les efforts tendant à sauvegarder les identités et les langues autochtones grâce à des initiatives culturelles et de communication.

L'objectif de base de la création du Nunavut est d'assurer une plus grande autodétermination à la population inuite de l'Arctique de l'Est

Gouvernement

Le 1er avril 1999, le nouveau territoire de Nunavut a vu le jour. En inuktitut, langue des Inuits, « nunavut » signifie « notre terre ». C'est le plus étendu des territoires du Canada, couvrant un cinquième de la superficie totale du pays.

L'avènement du Nunavut constituait le point culminant d'un long processus remontant à la création de l'Inuit Tapirisat du Canada en 1971 et de la Fédération Tungavik de Nunavut en 1982, organismes voués à la promotion des droits des Inuits et à la négociation d'un règlement dans le Nord. En 1982, les Territoires du Nord-Ouest ont, dans un premier plébiscite, appuyé l'idée de la création d'un nouveau territoire dans l'Arctique de l'Est. Ensuite, l'Accord politique sur le Nunavut a été signé et approuvé lors d'un second plébiscite en 1992. Enfin, le Parlement a adopté la *Loi sur le Nunavut* en 1993.

L'objectif de base de la création du Nunavut est d'assurer une plus grande autodétermination à la population inuite de l'Arctique de l'Est. Le nouveau territoire est peuplé en majorité d'Inuits, il a son siège à Iqaluit, beaucoup plus près de la plupart des collectivités inuites, et il s'efforcera de protéger et de promouvoir l'inuktitut et la culture inuite. La naissance du Nunavut, après des années de discussions et de préparatifs, a été un événement marquant dans la vie des Inuits et une importante étape vers un Canada plus juste. Comme l'a dit John Amagoalik, qui a signé l'Accord politique au nom des Inuits

L'Accord nisga'a, comme le nouveau territoire de l'Arctique, apporte une fin heureuse à une longue histoire de dépossession et à des négociations d'une désespérante lenteur

[*Traduction*] : « La vie en régime colonialiste est quelque chose que nos enfants, Dieu merci, ne connaîtront pas. Nos pères ont vécu la perte de leur indépendance et de leurs droits humains. Grâce au règlement de nos revendications territoriales et à la renaissance du Nunavut, notre génération a reconquis le droit de décider de son avenir politique. »

Le traité sur les revendications territoriales des Nisga'a, qui a été ratifié par l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique et par le Parlement fédéral en 1999, se fondait sur des motifs semblables. Ce traité, comme le nouveau territoire de l'Arctique, apporte une fin heureuse à une longue histoire de dépossession et à des négociations d'une désespérante lenteur. Les Nisga'a, qui n'avaient jamais cessé de revendiquer leurs terres ancestrales, avaient entamé des discussions avec les autorités fédérales et provinciales en 1887, adressé une pétition au Conseil privé de Londres en 1913, remporté une victoire historique devant la Cour suprême du Canada en 1973 et entrepris la négociation officielle du traité en 1976. L'Accord définitif était donc l'aboutissement d'une longue entreprise, qui assure aux Nisga'a 1 992 km^2 de terres dans le nord-ouest de la Colombie-Britannique, des paiements de 196,1 millions de dollars échelonnés sur 15 ans, l'accès aux ressources naturelles et économiques et des arrangements d'autonomie gouvernementale qui leur permettent d'adopter des lois destinées à « préserver, promouvoir et développer la culture Nisga'a et la langue Nisga'a ».

Contrairement à la réaction généralement positive suscitée par la création du Nunavut, la signature de l'Accord nisga'a a provoqué une grande controverse et le plus long débat qui ait jamais eu lieu à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique. Les remous découlent surtout de l'impression que l'accord va établir d'une façon permanente un gouvernement « à fondement racial ». Bien sûr, le traité accorde certaines prérogatives aux Nisga'a en reconnaissance de leurs droits historiques et de leurs besoins actuels, mais il comporte aussi de nombreuses dispositions destinées à protéger les intérêts du petit nombre de personnes n'appartenant pas à la collectivité qui résident en territoire nisga'a, et affirme que la *Charte* et les autres lois fédérales et provinciales continuent à s'appliquer en territoire nisga'a. De plus, il prévoit la suppression progressive des exonérations fiscales accordées aux Nisga'a en vertu de la *Loi sur les Indiens*.

D'après Joe Gosnell, chef et principal négociateur des Nisga'a, le traité permet de concilier des intérêts contraires d'une manière rationnelle et équilibrée, qui devrait être célébrée comme preuve du fait que des gens de bonne volonté peuvent régler leurs différends sans affrontement et sans procès. S'adressant à l'Assemblée législative de la Colombie-Britannique, il a souligné que, grâce au traité, les Nisga'a [*Traduction*] « ne seront plus des pupilles de l'État, ni des mendiants sur leurs propres terres [...] Nous aurons droit à nos propres erreurs, nous pourrons savourer nos propres victoires et nous tenir à nouveau la tête haute. »

L'autonomie gouvernementale est un élément essentiel de l'éventail des remèdes à apporter aux erreurs du passé et aux privations du présent

De toute évidence, il n'y a rien de mal à débattre énergiquement les avantages et inconvénients d'un accord donné. Mais, comme la Commission l'a souvent fait remarquer, il est capital de reconnaître la situation sans pareille des Autochtones et les obligations que le Canada a envers eux. L'autonomie gouvernementale est un élément essentiel de l'éventail des remèdes à apporter aux erreurs du passé et aux privations du présent.

Jurisprudence

Au moment même où des progrès étaient accomplis dans le domaine de l'autonomie gouvernementale, la Cour suprême du Canada examinait des questions touchant directement les droits des Autochtones et, dans certains cas, l'équilibre à réaliser entre ces droits et d'autres considérations.

Dans la cause *R. c. Marshall* dont on a beaucoup parlé, la Cour a confirmé le droit des Mi'kmaq de pêcher, de chasser et de faire la cueillette pour vivre, tout en reconnaissant que ce droit pouvait être limité par des motifs impérieux tels que la conservation des ressources et la participation historique de Canadiens non autochtones aux secteurs économiques en cause. En reconnaissant les droits des Mi'kmaq et en acquittant M. Marshall d'accusations portées contre lui en vertu de la réglementation fédérale sur les pêches, la Cour a confirmé l'applicabilité d'un traité datant de 1760 et déclaré que les règles relatives aux pêches doivent permettre « aux familles mi'kmaq de s'assurer une subsistance convenable ». La Cour a préconisé l'établissement d'un processus de consultation et de négociation dans les situations où des impératifs tels

Les Autochtones recourent de plus en plus aux initiatives culturelles et aux moyens de communication pour renforcer leurs langues et leur identité

que la conservation des ressources peuvent entrer en conflit avec les droits issus des traités.

La décision a déclenché une vague de débat public et de graves affrontements sur la côte est. Ces incidents ont été provoqués par la peur du changement à l'égard des moyens de subsistance, une incompréhension entre les deux cultures et, il faut le déplorer, une pointe d'intolérance dans quelques cas.

Dans l'affaire *R. c. Gladue*, la Cour a confirmé qu'il convient, dans le cas des délinquants autochtones, de tenir compte des circonstances très particulières des Premières Nations du Canada, notamment les taux disproportionnés d'incarcération, les graves difficultés socio-économiques et l'importance traditionnellement accordée aux formes réparatrices de justice. Dans la cause *Corbiere c. Canada*, la Cour a par ailleurs déclaré inconstitutionnelle la disposition de la *Loi sur les Indiens* qui interdit globalement à tous les membres hors réserve de voter aux élections des conseils de bande. La Cour a statué que la disposition établissait une distinction qui privait les Autochtones hors réserve du bénéfice égal de la loi. De plus, l'« autochtonité-lieu de résidence » (la qualité de membre hors réserve d'une bande indienne) constituait un motif de distinction illicite analogue à ceux énumérés à l'article 15 de la *Charte*, qui consacre les droits à l'égalité. La Cour n'est pas allée jusqu'à accorder à tous les membres hors réserve un droit de vote automatique, se limitant à déclarer que la restriction imposée par le paragraphe 77(1) de la *Loi sur les Indiens* avait une trop grande portée. Elle a donc suspendu l'application de la disposition pendant 18 mois, sans doute pour laisser au Parlement le temps de modifier la *Loi*.

Ces arrêts, ainsi que les décisions rendues par des tribunaux inférieurs sur des questions connexes, contribuent à définir les droits des Autochtones et à en modeler les manifestations concrètes dans la société d'aujourd'hui. Comme les nouveaux arrangements d'autonomie gouvernementale, les jugements font ressortir tant l'obligation de veiller à ce que les Autochtones disposent des moyens voulus pour surmonter leurs désavantages et préserver leur culture que l'importance de trouver des stratégies compatibles avec d'autres priorités.

Culture et communication

Les Autochtones recourent de plus en plus aux initiatives culturelles et aux moyens de communication pour renforcer leurs langues et leur identité. C'est ainsi que de nombreux nouveaux sites autochtones font leur apparition tous les ans sur Internet. Le gouvernement du Nunavut profite également de la technologie nouvelle pour relier les collectivités isolées, diffuser de l'information et renforcer la culture inuite.

Il convient de mentionner dans ce contexte l'octroi par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, en 1999, d'une licence au réseau de télévision autochtone APTN (Aboriginal Peoples Television Network), qui a commencé à émettre le 1er septembre. Diffusant des émissions en anglais, en français et dans diverses langues autochtones à destination de plus de huit millions de foyers, APTN contribue à la sauvegarde et à la diffusion des cultures autochtones et, comme l'a noté le CRTC, jette un pont entre les cultures autochtones et non autochtones.

Les progrès accomplis au chapitre des questions autochtones en 1999 suscitent un optimisme prudent

Pour en faire davantage

Les progrès accomplis au chapitre des questions autochtones en 1999 suscitent un optimisme prudent. Après de longues années de négligence et d'atermoiements, des résultats tangibles sont maintenant visibles. Cependant, la Commission doit réitérer le point de vue qu'elle a exprimé dans les rapports annuels précédents : la réaction du gouvernement au rapport publié en 1996 par la Commission royale sur les peuples autochtones a été lente à venir. Nous ne souhaitons certes pas minimiser l'importance de mesures telles que la constitution du Fonds de guérison, de 350 millions de dollars, en janvier 1998, ni nier les bonnes intentions dont témoigne *Rassembler nos forces*, réponse officielle du gouvernement au rapport de la Commission royale. Il faut néanmoins accorder beaucoup plus d'attention à plusieurs questions pressantes, comme le chômage chez les Autochtones vivant en milieu urbain et le refus d'accorder le statut d'Indien inscrit aux enfants de certaines femmes membres des Premières Nations qui épousent des non-Autochtones. Peut-être aussi pourrait-on accélérer le rythme des pourparlers sur l'autonomie gouvernementale.

La société canadienne a l'occasion de faire du nouveau siècle une période de guérison et d'avancement pour les peuples autochtones

La Commission a directement participé en 1999 au règlement négocié de la plainte de discrimination déposée depuis longtemps déjà par l'Assemblée des chefs du Manitoba contre Greyhound Canada. La signature de l'entente a mis fin aux multiples plaintes que l'Assemblée avait présentées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* au nom d'Autochtones à la recherche d'emplois. Dans une quarantaine de cas, les accords conclus obligent les employeurs à faire des efforts de recrutement dans les collectivités autochtones et à prendre des mesures visant à accroître la représentation des Autochtones dans leur effectif.

La société canadienne a l'occasion de faire du nouveau siècle une période de guérison et d'avancement pour les peuples autochtones, mais elle aura besoin pour cela de persévérance, de compréhension et d'une certaine perspective historique. À l'ère des formules lapidaires et de l'impatience généralisée, il faudra de l'introspection et du respect pour s'attaquer avec succès à ce qui demeure l'un de nos plus urgents problèmes en matière de droits de la personne.

La race, la religion et l'origine ethnique

D'après la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, la discrimination fondée sur la race, la couleur et l'origine ethnique constitue un obstacle à des relations cordiales et pacifiques entre les peuples, à la coopération entre les nations ainsi qu'à la paix et à la sécurité internationales. La *Convention* a été ratifiée par la majorité des États membres des Nations Unies, mais, à l'aube d'un nouveau siècle, les problèmes de discrimination raciale et ethnique persistent. En fait, comme en témoignent les événements sur plusieurs continents, nous ne sommes pas près de voir la fin des affrontements ethniques.

Au Canada, l'hostilité ouverte entre groupes et collectivités est plutôt rare. Nous avons à l'occasion des problèmes de violence raciale mais, s'il faut en juger d'après les plaintes reçues par la Commission, la discrimination raciale dans notre pays se manifeste le plus souvent sous forme d'obstacles systémiques à l'emploi ou dans des situations mettant en cause des travailleurs ou des usagers de services, à titre individuel. Elle s'exerce alors souvent de façon subtile et est donc plus difficile à enrayer.

Les minorités visibles dans la fonction publique

En 1997, la Commission a publié une étude intitulée *Les minorités visibles et la fonction publique du Canada*, selon laquelle les résultats obtenus par le gouvernement fédéral en ce qui concerne le recrutement et le maintien en emploi de membres de minorités visibles étaient inférieurs à ceux du secteur privé. L'étude révélait en outre que les fonctionnaires appartenant à des minorités visibles étaient souvent d'avis que la fonction publique se montrait insensible et hostile. L'impression générale était que certains aspects du système de dotation faisaient obstacle au recrutement et à l'avancement des candidats membres de minorités visibles.

Les résultats du sondage mettent en évidence la nécessité d'agir d'une manière rapide et décisive pour répondre aux préoccupations des fonctionnaires faisant partie de minorités visibles

En avril 1999, le président du Conseil du Trésor a établi un groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, sous la présidence de M. Lewis Perinbam, ancien vice-président de l'Agence canadienne de développement international, qui avait également travaillé auparavant pour la Banque mondiale et l'UNESCO. Le groupe de travail se compose d'anciens fonctionnaires et de représentants du secteur privé, des milieux universitaires et d'organisations de minorités visibles. Ses porte-parole ont déclaré qu'il tiendrait de vastes consultations et élaborerait un plan d'action visant à accroître la représentation des minorités visibles dans la fonction publique. La Commission considère la formation de ce groupe de travail comme une mesure positive et attend avec intérêt la publication de son rapport et la réponse ultérieure du gouvernement.

Le sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux, dont les résultats ont été publiés en novembre 1999, a confirmé la nécessité d'agir dans ce domaine. D'après les réponses données aux questions portant sur la discrimination et le harcèlement, 33 % des employés qui s'étaient identifiés comme membres d'une minorité visible ont déclaré avoir fait l'objet de discrimination dans leur unité de travail. Pour l'ensemble de la fonction publique, le taux correspondant était de 17 %. De même, 25 % des employés membres de minorités visibles ont dit avoir subi du harcèlement.

Les résultats du sondage mettent en évidence la nécessité d'agir d'une manière rapide et décisive pour répondre aux préoccupations des fonctionnaires faisant partie de minorités visibles.

La discrimination dans d'autres secteurs

Trois études publiées en 1999 ont mis en lumière des problèmes liés à la discrimination raciale ou aux stéréotypes raciaux. L'une d'elles était un rapport préparé pour le compte de Revenu Canada qui évaluait le degré de satisfaction des Canadiens par rapport aux services de Douanes Canada. Le rapport révélait que le racisme constituait un problème réel ou perçu dans certains secteurs. À l'échelle nationale, le tiers des répondants ont déclaré qu'ils n'étaient pas satisfaits des services qu'ils avaient reçus de Douanes Canada au cours des quatre années précédentes. Les niveaux d'insatisfaction étaient les plus élevés à

Toronto où, d'après les résultats du rapport, les voyageurs de race noire étaient soumis à plus de retards et de fouilles que les autres, surtout s'ils revenaient des Caraïbes.

Le deuxième rapport a été publié par le Groupe de travail de l'Association du Barreau canadien sur l'égalité raciale dans la profession juridique. Intitulé *Le défi de l'égalité raciale : Mettre les principes en application*, le rapport révèle que le racisme systémique demeure un problème sous forme de valeurs et de pratiques en apparence neutres, mais qui favorisent involontairement la discrimination.

Le racisme systémique demeure un problème sous forme de valeurs et de pratiques en apparence neutres, mais qui favorisent involontairement la discrimination

Le groupe de travail a formulé des recommandations tendant à accroître la représentation des avocats membres de communautés raciales dans les facultés de droit et à supprimer les obstacles systémiques à la participation des avocats membres de minorités visibles dans tous les secteurs de la profession juridique. La Commission se réjouit du fait que l'Association du Barreau canadien ait déjà accepté de mettre en œuvre un certain nombre de recommandations, y compris l'organisation d'un sondage auprès des études d'avocats comptant dix associés ou plus au sujet de leur politique d'équité en milieu de travail. L'Association demandera également au ministère fédéral de la Justice d'effectuer tous les cinq ans une analyse critique des données de Statistique Canada sur la profession juridique et d'en communiquer les résultats à tous les intéressés. La diffusion de telles données serait très utile pour suivre les progrès accomplis vers une plus grande diversité dans la profession juridique.

Le troisième rapport, résultat d'une étude menée par Frances Henry, titulaire de la chaire de diversité à la faculté de journalisme de l'Université Ryerson, présentait une analyse des articles diffusés par les médias, qui associaient fortement un groupe racial particulier à des activités criminelles. D'après le rapport, une telle « racialisation » du crime contribue aux stéréotypes et aux généralisations concernant les groupes minoritaires et peut conduire à une plus grande marginalisation de ces groupes.

La Commission s'inquiète depuis longtemps de l'utilisation d'Internet pour diffuser des messages haineux; elle a donc demandé la constitution d'un tribunal pour examiner des allégations selon lesquelles des documents affichés exposaient les Juifs à la haine ou au mépris

Les difficultés des néo-Canadiens

Depuis son inauguration en 1928 jusqu'à sa fermeture en 1971, le quai 21 du port d'Halifax a accueilli plus d'un million d'immigrants au Canada. Le 1er juillet, le quai 21 est devenu un monument national témoignant, pour les générations à venir, de l'apport important de l'immigration à l'édification de notre pays.

Mais, tandis que le quai 21 célébrait l'histoire du multiculturalisme canadien, de nouvelles questions complexes se posaient en 1999 dans le domaine de l'immigration. Sur la côte ouest du Canada, l'arrivée d'un grand nombre de migrants clandestins venus de Chine dans des bateaux délabrés et surchargés a suscité un débat animé sur la politique canadienne concernant les réfugiés. Entre-temps, le débat concernant le droit exigé pour l'établissement au Canada s'est poursuivi. La Commission avait exprimé sa préoccupation, dans les rapports annuels précédents, au sujet du fardeau financier que ce droit de 975 $ impose aux réfugiés, d'autant plus que des frais d'administration supplémentaires de 500 $ ont été introduits en 1994.

La Commission continue à croire que l'imposition d'un droit d'établissement aux réfugiés est contraire aux traditions humanitaires du Canada. Nous avons appris, alors que ce rapport était en préparation, que le gouvernement avait entrepris de revoir ce droit et qu'il envisageait de l'éliminer dans le cas des réfugiés. La Commission espère que le gouvernement agira rapidement et qu'il supprimera tant le droit que les frais connexes.

La Commission se réjouit par ailleurs de l'inclusion dans un projet de loi déposé en 1999 d'une disposition qui permettrait qu'un enfant étranger adopté par un citoyen canadien puisse obtenir la citoyenneté canadienne sans avoir à devenir résident permanent au préalable. Cette disposition restreindrait la distinction actuellement établie entre un enfant adopté à l'étranger par un citoyen canadien et l'enfant né à l'étranger d'un citoyen canadien.

Les messages haineux

La Commission s'inquiète depuis longtemps de l'utilisation d'Internet pour diffuser des messages haineux. En 1996, elle a demandé la constitution d'un tribunal des droits de la personne pour examiner des allégations selon lesquelles des documents affichés sur Internet par Ernst Zündel exposaient les Juifs à la haine ou au mépris à cause de leur race, de leur religion et de leur origine ethnique. Depuis, l'audition de l'affaire a commencé, mais a été retardée par différentes contestations judiciaires de la part de l'intimé.

La Commission croit que cette affaire permettra de préciser dans quelle mesure la Loi interdit la communication de messages haineux par téléphone

La Commission croit que cette affaire permettra de préciser dans quelle mesure la *Loi* interdit la communication de messages haineux par téléphone et jusqu'à quel point elle peut servir à combattre la propagande sur Internet, indépendamment du lieu d'origine.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 383 plaintes de discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine nationale ou ethnique. Sur ce nombre, 34 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 55 plaintes pour insuffisance de preuves, désigné un conciliateur dans 40 cas et renvoyé 11 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

Un cas, celui de *Chopra c. Santé Canada*, continue à préoccuper la Commission. Le D[r] Chopra a commencé à travailler pour Santé Canada en 1969. En 1992, après s'être vu refuser une promotion au niveau de directeur, il a déposé une plainte auprès de la Commission, alléguant qu'il était victime de discrimination fondée sur la race.

La Commission a fait enquête sur la plainte, puis l'a renvoyée à un tribunal des droits de la personne, qui l'a rejetée. En 1998, cependant, la Section de première instance de la Cour fédérale a statué que le tribunal avait commis une erreur en refusant d'admettre des preuves statistiques

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

établissant que les minorités visibles étaient sous-représentées dans les postes de direction à Santé Canada. Conformément à une décision que la Cour d'appel fédérale a confirmée en janvier 1999, la plainte a été renvoyée au tribunal pour une nouvelle audition.

La race, la religion et l'origine ethnique : Bilan des plaintes en 1999

	Race ou couleur		Origine nationale ou ethnique		Religion		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Plaintes réglées[1]	13	7	15	9	6	23	34	10
Autres voies de recours	22	11	18	11	2	7	42	11
Renvoi à la conciliation	24	12	15	9	1	4	40	10
Renvoi à un tribunal	5	3	6	4	0	0	11	3
Plaintes irrecevables[2]	8	4	1	1	0	0	9	2
Plaintes rejetées	29	15	22	13	4	16	55	14
Aucune autre procédure[3]	12	6	11	7	0	0	23	6
Plaintes sans suite[4]	81	42	75	46	13	50	169	44
Total	**194**	**100**	**163**	**100**	**26**	**100**	**383**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*

2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*

3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*

4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

établissant que les minorités visibles étaient sous-représentées dans les postes de direction à Santé Canada. Conformément à une décision que la Cour d'appel fédérale a confirmée en janvier 1999, la plainte a été renvoyée au tribunal pour une nouvelle audition.

La race, la religion et l'origine ethnique : Bilan des plaintes en 1999

	Race ou couleur		Origine nationale ou ethnique		Religion		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Plaintes réglées[1]	13	7	15	9	6	23	34	10
Autres voies de recours	22	11	18	11	2	7	42	11
Renvoi à la conciliation	24	12	15	9	1	4	40	10
Renvoi à un tribunal	5	3	6	4	0	0	11	3
Plaintes irrecevables[2]	8	4	1	1	0	0	9	2
Plaintes rejetées	29	15	22	13	4	16	55	14
Aucune autre procédure[3]	12	6	11	7	0	0	23	6
Plaintes sans suite[4]	81	42	75	46	13	50	169	44
Total	194	100	163	100	26	100	383	100

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*

2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*

3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*

4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

L'âge

La discrimination fondée sur l'âge demeure une réalité pour beaucoup de Canadiens, jeunes et âgés. En 1999, les Nations Unies ont reconnu de différentes façons les difficultés que doivent affronter les deux groupes. D'abord, elles ont déclaré 1999 Année internationale des personnes âgées, afin de célébrer la contribution des aînés à la société et de mettre en lumière les enjeux liés au vieillissement de la population. Ensuite, les Nations Unies ont tenu à marquer le dixième anniversaire de la *Convention relative aux droits de l'enfant*. En vertu de la *Convention*, les États signataires doivent notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les enfants contre toute forme d'exploitation économique ou autre et toute forme de discrimination, et pour veiller à ce que les enfants ayant des déficiences mentales ou physiques puissent mener « une vie pleine et décente, dans des conditions qui garantissent leur dignité, favorisent leur autonomie et facilitent leur participation active à la vie de la collectivité ».

Le vieillissement de la population canadienne

Le Canada a un taux de vieillissement de la population qui compte parmi les plus élevés du monde. D'après les prévisions, nous aurons d'ici 2020 autant de personnes de plus de 65 ans que nous avons d'enfants. À mesure que notre population avancera en âge, la demande de soins palliatifs, de médicaments, de programmes de promotion de la santé et d'autres services augmentera. Les transports en commun et les logements devront être plus accessibles, et d'importants investissements seront nécessaires dans le secteur des services de soutien à domicile.

Pendant l'année à l'étude, le Conseil consultatif national sur le troisième âge a examiné quelques-unes de ces questions dans son rapport intitulé *1999 et après : Les défis d'une société canadienne vieillissante*. Le rapport note que la société ne tire

Le Conseil préconise de trouver des moyens de maintenir les travailleurs âgés dans la population active aussi longtemps qu'ils peuvent et veulent y rester

pas vraiment partie des compétences de ses membres les plus âgés qui, trop souvent, sont jugés plus d'après leur âge que d'après leurs compétences.

Dans un chapitre traitant du travail et de la retraite, le Conseil préconise de trouver des moyens de maintenir les travailleurs âgés dans la population active aussi longtemps qu'ils peuvent et veulent y rester. Il propose, lorsque des mises à pied sont nécessaires, que tous les travailleurs aient la possibilité, indépendamment de leur âge, de participer aux programmes de formation et de création d'emplois. Il incite en outre les employeurs à élaborer des politiques reconnaissant les responsabilités familiales des employés ayant des personnes âgées à charge.

Le Canada n'est pas seul à prendre conscience de ces problèmes. Une conférence sur la valorisation des travailleurs âgés organisée par la commission des droits de l'homme de la Nouvelle-Zélande a noté que le maintien en emploi des travailleurs âgés productifs non seulement aurait des avantages économiques sensibles, mais constituerait aussi une contribution sociale non négligeable. De même, une étude britannique, *A Profit Warning: Macroeconomic Costs of Ageism*, aboutit à la conclusion qu'à moins de recruter et de former des travailleurs âgés, nous courons le risque de connaître des pénuries de main-d'œuvre sur le marché du travail.

En général, avec le vieillissement de la population, l'industrie connaîtra probablement un resserrement du marché du travail qui donnera une importance accrue aux travailleurs âgés. Pour éviter les pénuries de main-d'œuvre, les employeurs devront élaborer des stratégies assurant le maintien en emploi et le recyclage de ces travailleurs.

Pauvreté et droits des enfants

En 1989, la Chambre des communes adoptait à l'unanimité une résolution par laquelle elle s'engageait à chercher à « réaliser l'objectif d'éliminer la pauvreté chez les enfants du Canada d'ici l'an 2000 ». En 1999, Campagne 2000, coalition de groupes communautaires établie pour suivre les progrès réalisés à cet égard, a publié son rapport annuel intitulé *La pauvreté des enfants au Canada*.

En se basant sur les seuils de faible revenu de Statistique Canada pour déterminer les familles les plus pauvres, Campagne 2000 brosse un tableau peu optimiste de la situation. En 1989, un enfant sur sept était considéré comme pauvre mais, en 1997, un sur cinq l'était. Le rapport annuel note que les familles pauvres sombrent de plus en plus profondément dans la pauvreté pendant que l'écart entre leur revenu et celui des familles aisées semble s'élargir.

Le Comité a exprimé sa préoccupation face au problème de pauvreté qui se faisait jour chez les enfants, surtout parmi les groupes vulnérables

De toute évidence, la volonté exprimée par le Parlement en 1989 ne s'est pas concrétisée. En effet, si le Canada s'est classé premier en 1999 parmi les pays où il fait bon vivre d'après l'Indice de développement humain des Nations Unies, il était neuvième la même année d'après l'Indice de pauvreté humaine des Nations Unies, qui classe les pays d'après la façon dont ils traitent leurs pauvres.

Nouvelle plus réjouissante, la *Convention relative aux droits de l'enfant*, dont on a souligné le dixième anniversaire en 1999, demeure l'instrument international de défense des droits de la personne le plus largement adopté dans le monde. Elle est maintenant ratifiée par tous les pays de la planète, sauf la Somalie et les États-Unis. Le Canada a toujours appuyé cette convention et a été l'un des tout premiers pays à la signer.

Les pays qui ratifient la *Convention* acceptent de présenter des rapports tous les cinq ans au Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, pour rendre compte de leurs efforts dans ce domaine. Le Comité examine les rapports présentés par chacun, puis publie des observations et des recommandations.

Le Canada a présenté un seul rapport, qui remonte à juin 1994. En juin de l'année suivante, le Comité des droits de l'enfant a publié ses observations, dans lesquelles il loue le Canada d'avoir renforcé les droits de la personne en général, et les droits de l'enfant en particulier, grâce à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à l'adoption de mesures législatives visant les droits de l'enfant. En même temps, le Comité a exprimé sa préoccupation face au problème de pauvreté qui se faisait jour chez les enfants, surtout parmi les groupes vulnérables. Tout en reconnaissant les mesures déjà prises, le Comité a relevé les problèmes

Dans beaucoup de cas, il était clair que l'employeur avait accepté certains préjugés quant aux compétences des travailleurs âgés

particuliers auxquels sont toujours confrontés les enfants des groupes défavorisés, comme les Autochtones, en ce qui concerne leur droit au logement et à l'éducation.

Les plaintes

En 1999, la Commission a mené à terme l'examen de 197 plaintes de discrimination fondée sur l'âge. Sur ce nombre, 10 cas ont été réglés par voie de médiation ou de conciliation, ou en cours d'enquête. La Commission a rejeté 27 plaintes pour insuffisance de preuves, nommé un conciliateur dans 10 cas et renvoyé 5 affaires au Tribunal canadien des droits de la personne.

La plupart des plaintes portaient sur des questions liées à l'emploi. Dans beaucoup de cas, il était clair que l'employeur avait accepté certains préjugés quant aux compétences des travailleurs âgés. Par exemple, un des cas réglés pendant l'année à l'étude concernait un homme de 60 ans qui avait postulé un emploi de directeur dans une grande société privée. Le candidat retenu, qui était beaucoup plus jeune, ne satisfaisait pas aux exigences minimales du poste. Et, même si le plaignant n'avait pas été convoqué à une entrevue pour l'emploi, on lui a répondu, lorsqu'il a demandé pourquoi sa demande avait été rejetée, qu'il manquait de « créativité ».

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Dans un autre cas, le poste qu'un homme de 54 ans occupait dans une banque a été aboli. Il avait plus d'ancienneté que ses collègues plus jeunes et avait toujours fait l'objet d'évaluations de rendement positives. Après avoir aboli son poste, la banque a engagé deux personnes pour remplir ses fonctions. La plainte a été réglée par voie de conciliation, et une indemnité financière a été versée au plaignant.

Ces cas, qui sont représentatifs de nombreux autres dont la Commission a été saisie, soulignent combien il est important, en vertu de la législation sur les droits de la personne, de juger les travailleurs d'après leur rendement et non leur âge.

Âge : Bilan des plaintes en 1999	Nombre	Pourcentage
Plaintes réglées[1]	10	5
Autres voies de recours	11	6
Renvoi à la conciliation	10	5
Renvoi à un tribunal	5	2
Plaintes irrecevables[2]	6	3
Plaintes rejetées	27	14
Aucune autre procédure[3]	11	6
Plaintes sans suite[4]	117	59
Total	197	100

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Dans un autre cas, le poste qu'un homme de 54 ans occupait dans une banque a été aboli. Il avait plus d'ancienneté que ses collègues plus jeunes et avait toujours fait l'objet d'évaluations de rendement positives. Après avoir aboli son poste, la banque a engagé deux personnes pour remplir ses fonctions. La plainte a été réglée par voie de conciliation, et une indemnité financière a été versée au plaignant.

Ces cas, qui sont représentatifs de nombreux autres dont la Commission a été saisie, soulignent combien il est important, en vertu de la législation sur les droits de la personne, de juger les travailleurs d'après leur rendement et non leur âge.

Âge : Bilan des plaintes en 1999	**Nombre**	**Pourcentage**
Plaintes réglées[1]	10	5
Autres voies de recours	11	6
Renvoi à la conciliation	10	5
Renvoi à un tribunal	5	2
Plaintes irrecevables[2]	6	3
Plaintes rejetées	27	14
Aucune autre procédure[3]	11	6
Plaintes sans suite[4]	117	59
Total	**197**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

La protection des droits de la personne

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a la double responsabilité de promouvoir et de protéger les droits de la personne au Canada. Dans ce dernier rôle, elle reçoit, examine et tente de régler les plaintes de discrimination fondées sur les onze motifs de distinction illicite énumérés dans la *Loi*. Cette dernière a pour objet à cet égard d'assurer une réparation aux personnes victimes de discrimination et de contribuer à la modification des politiques et pratiques susceptibles de se répercuter sur beaucoup de gens.

Le processus de traitement des plaintes

La Commission reçoit chaque année quelque 50 000 demandes de renseignements, tant à l'administration centrale d'Ottawa qu'à ses six bureaux régionaux. En 1999, elle en a reçu 49 737 (tableau 1). La plupart des demandes de renseignements portent sur des questions qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission. Dans ces cas, le personnel suggère normalement d'autres voies de recours dont pourrait se prévaloir l'intéressé pour obtenir réponse à ses questions.

Si l'affaire s'inscrit dans le champ de compétence de la Commission, c'est-à-dire si l'intéressé affirme avoir fait l'objet de discrimination en matière d'emploi ou de prestation de services sur la base d'un ou de plusieurs des onze motifs de distinction illicite mentionnés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un employé prend note des préoccupations particulières de la personne et lui explique le fonctionnement du processus de traitement des plaintes (voir page 53).

En 1999, la Commission a reçu 1 430 plaintes, ce qui est un peu moins que la moyenne des dernières années (tableau 2).

Le processus de protection des droits de la personne

Commission canadienne des droits de la personne

Lorsque la Commission reçoit une demande de renseignements

- Les employés donnent des renseignements aux personnes qui prennent contact avec la Commission.
- Les employés peuvent renvoyer ces personnes à un autre organisme si le problème exposé ne relève pas de la compétence de la Commission.

Lorsque la Commission accepte une plainte

- S'il y a lieu, les agents renvoient les plaignants à d'autres voies de recours (comme le processus interne de traitement des plaintes d'un employeur ou la procédure de grief d'un syndicat).
- Les agents essaient, dans la mesure du possible, d'agir en médiateurs entre le plaignant et le mis en cause.
- Les agents mènent une enquête officielle sur les allégations du plaignant en prévision d'une décision des commissaires sur la plainte.

Lorsque les commissaires rendent une décision

- Les commissaires peuvent approuver un règlement entre le plaignant et le mis en cause.
- Ils peuvent nommer un conciliateur.
- Ils peuvent renvoyer une plainte au Tribunal canadien des droits de la personne.
- Ils peuvent rejeter une plainte ou ne lui donner aucune suite s'il n'a pas été possible d'établir un lien entre l'acte allégué et un motif de discrimination illicite.

Tribunal canadien des droits de la personne

- Un membre du Tribunal peut agir en médiateur entre le plaignant et l'intimé.
- Une formation du Tribunal peut procéder à l'audition de la plainte.
- Elle peut alors rendre une décision et des ordonnances exécutoires au sujet de la plainte.

Cour fédérale du Canada

- La Cour fédérale peut procéder au contrôle judiciaire d'une décision des commissaires.
- La Cour peut également faire un contrôle judiciaire d'une décision ou d'une ordonnance rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Il est également possible, si l'affaire est relativement simple, que le personnel tente de la régler rapidement en prenant directement contact avec l'employeur ou le fournisseur de services

Au reçu d'une plainte, le personnel de la Commission peut encourager son auteur à se prévaloir d'autres recours, comme une procédure de règlement des griefs ou d'autres mécanismes prévus par diverses lois. Il est également possible, si l'affaire est relativement simple, que le personnel tente de la régler rapidement en prenant directement contact avec l'employeur ou le fournisseur de services.

Si, après discussion de la situation avec un agent, le plaignant souhaite aller plus loin, les employés de la Commission l'aident à exprimer par écrit ses allégations de discrimination. En 1999, 566 plaintes de ce genre ont été déposées au total. Un exemplaire du formulaire de plainte est alors envoyé au mis en cause (c'est-à-dire l'employeur ou le fournisseur de services faisant l'objet de la plainte). À ce stade, dans le cadre d'une nouvelle procédure que nous décrivons plus loin, les parties sont invitées à tenter de régler la plainte par voie de médiation. Si la médiation est impossible dans un cas particulier, ou encore si elle échoue, la plainte est transmise à un enquêteur, qui est alors chargé de réunir les faits. Tout au long de l'enquête, les parties peuvent engager ou rouvrir des discussions visant à parvenir à un règlement.

Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur rédige un rapport qu'il communique au plaignant et au mis en cause. Les deux parties sont alors invitées à présenter des observations. Si, à cette étape, l'une d'elles avance de nouveaux faits ou de nouveaux arguments juridiques, les observations des deux doivent faire l'objet d'une divulgation réciproque, et un complément d'enquête peut être jugé nécessaire. L'affaire est ensuite présentée aux commissaires, qui examinent les éléments de preuve réunis par l'enquêteur et les observations reçues

Tableau 1
Demandes de renseignements reçues au cours des dix dernières années

1999	49 737
1998	55 398
1997	47 200
1996	46 796
1995	36 574
1994	40 112
1993	46 292
1992	52 170
1991	52 284
1990	52 792

L'expression « demande de renseignements » s'entend de toute prise de contact avec la Commission faite par une personne, un groupe ou un organisme désirant obtenir de l'information ou signaler une situation ou une préoccupation.

Tableau 2
Ventilation des plaintes déposées par province ou territoire, de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Terre-Neuve	30	2	46	3	20	1	50	3
Île-du-Prince-Édouard	15	1	92	5	19	1	31	2
Nouvelle-Écosse	85	6	95	5	121	8	125	7
Nouveau-Brunswick	61	4	62	3	50	3	56	3
Québec	255	18	261	15	202	13	256	14
Ontario	533	37	579	33	525	34	647	36
Manitoba	95	7	162	9	140	9	84	5
Saskatchewan	69	5	78	4	97	7	69	4
Alberta, T. N.-O. et Nunavut	91	6	86	5	88	6	128	7
Colombie-Britannique et Yukon	196	14	315	18	265	18	353	19
Total	**1 430**	**100**	**1 776**	**100**	**1 527**	**100**	**1 799**	**100**

Le nombre de plaintes en provenance des diverses régions du pays varie quelque peu d'une année à l'autre. Il n'est cependant pas étonnant de constater que la majorité des plaintes viennent des trois plus grandes provinces du pays, l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique.

des parties, et prennent une décision quant aux suites à donner à la plainte.

Selon les éléments de preuve qui leur sont présentés, les commissaires peuvent soit rejeter la plainte, soit nommer un conciliateur pour essayer d'en arriver à un règlement, ou encore demander au Tribunal canadien des droits de la personne d'instruire la plainte.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme distinct ayant le pouvoir de convoquer des témoins et de prendre des témoignages sous serment. Il peut, s'il conclut à la discrimination, ordonner à un employeur ou à un fournisseur de services d'accorder au plaignant une réparation appropriée. Cette réparation peut comprendre une indemnité pour préjudice moral et des dédommagements pour la perte d'un emploi, d'une promotion ou d'autres occasions.

Le conciliateur est chargé d'aider les parties à régler leur différend et de rendre compte à la Commission du résultat de ses efforts

Il est également possible, si l'affaire est relativement simple, que le personnel tente de la régler rapidement en prenant directement contact avec l'employeur ou le fournisseur de services

Au reçu d'une plainte, le personnel de la Commission peut encourager son auteur à se prévaloir d'autres recours, comme une procédure de règlement des griefs ou d'autres mécanismes prévus par diverses lois. Il est également possible, si l'affaire est relativement simple, que le personnel tente de la régler rapidement en prenant directement contact avec l'employeur ou le fournisseur de services.

Si, après discussion de la situation avec un agent, le plaignant souhaite aller plus loin, les employés de la Commission l'aident à exprimer par écrit ses allégations de discrimination. En 1999, 566 plaintes de ce genre ont été déposées au total. Un exemplaire du formulaire de plainte est alors envoyé au mis en cause (c'est-à-dire l'employeur ou le fournisseur de services faisant l'objet de la plainte). À ce stade, dans le cadre d'une nouvelle procédure que nous décrivons plus loin, les parties sont invitées à tenter de régler la plainte par voie de médiation. Si la médiation est impossible dans un cas particulier, ou encore si elle échoue, la plainte est transmise à un enquêteur, qui est alors chargé de réunir les faits. Tout au long de l'enquête, les parties peuvent engager ou rouvrir des discussions visant à parvenir à un règlement.

Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur rédige un rapport qu'il communique au plaignant et au mis en cause. Les deux parties sont alors invitées à présenter des observations. Si, à cette étape, l'une d'elles avance de nouveaux faits ou de nouveaux arguments juridiques, les observations des deux doivent faire l'objet d'une divulgation réciproque, et un complément d'enquête peut être jugé nécessaire. L'affaire est ensuite présentée aux commissaires, qui examinent les éléments de preuve réunis par l'enquêteur et les observations reçues

Tableau 1
Demandes de renseignements reçues au cours des dix dernières années

1999	49 737
1998	55 398
1997	47 200
1996	46 796
1995	36 574
1994	40 112
1993	46 292
1992	52 170
1991	52 284
1990	52 792

L'expression « demande de renseignements » s'entend de toute prise de contact avec la Commission faite par une personne, un groupe ou un organisme désirant obtenir de l'information ou signaler une situation ou une préoccupation.

Tableau 2
Ventilation des plaintes déposées par province ou territoire, de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Terre-Neuve	30	2	46	3	20	1	50	3
Île-du-Prince-Édouard	15	1	92	5	19	1	31	2
Nouvelle-Écosse	85	6	95	5	121	8	125	7
Nouveau-Brunswick	61	4	62	3	50	3	56	3
Québec	255	18	261	15	202	13	256	14
Ontario	533	37	579	33	525	34	647	36
Manitoba	95	7	162	9	140	9	84	5
Saskatchewan	69	5	78	4	97	7	69	4
Alberta, T. N.-O. et Nunavut	91	6	86	5	88	6	128	7
Colombie-Britannique et Yukon	196	14	315	18	265	18	353	19
Total	**1 430**	**100**	**1 776**	**100**	**1 527**	**100**	**1 799**	**100**

Le nombre de plaintes en provenance des diverses régions du pays varie quelque peu d'une année à l'autre. Il n'est cependant pas étonnant de constater que la majorité des plaintes viennent des trois plus grandes provinces du pays, l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique.

des parties, et prennent une décision quant aux suites à donner à la plainte.

Le conciliateur est chargé d'aider les parties à régler leur différend et de rendre compte à la Commission du résultat de ses efforts.

Selon les éléments de preuve qui leur sont présentés, les commissaires peuvent soit rejeter la plainte, soit nommer un conciliateur pour essayer d'en arriver à un règlement, ou encore demander au Tribunal canadien des droits de la personne d'instruire la plainte.

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme distinct ayant le pouvoir de convoquer des témoins et de prendre des témoignages sous serment. Il peut, s'il conclut à la discrimination, ordonner à un employeur ou à un fournisseur de services d'accorder au plaignant une réparation appropriée. Cette réparation peut comprendre une indemnité pour préjudice moral et des dédommagements pour la perte d'un emploi, d'une promotion ou d'autres occasions.

La Commission s'est engagée à réaliser en deux ans un plan de renouveau destiné à améliorer ses services au public

La Commission peut également approuver un règlement convenu entre les parties, décider de ne donner aucune autre suite à des plaintes autrement réglées ou mettre une affaire en suspens en attendant le résultat d'affaires semblables examinées par des tribunaux ou des cours de justice.

La Commission nomme un conciliateur si la preuve réunie étaie les allégations de discrimination du plaignant. Le conciliateur est chargé d'aider les parties à régler leur différend et de rendre compte à la Commission du résultat de ses efforts. Si la conciliation réussit et qu'un accord soit conclu entre les parties, les commissaires sont appelés à en approuver les dispositions. Autrement, l'affaire revient devant la Commission, qui détermine s'il convient de la renvoyer au Tribunal.

Les plaintes sont renvoyées au Tribunal si la Commission croit qu'il y a suffisamment de preuves pour justifier un complément d'enquête et qu'elle a été incapable d'aider les parties à s'entendre à l'amiable. Les plaintes instruites par le Tribunal peuvent, après décision, faire l'objet d'un contrôle judiciaire de la Cour fédérale.

Amélioration du processus

Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction du rapport, la Commission s'est engagée à réaliser en deux ans un plan de renouveau destiné à améliorer ses services au public. Beaucoup d'aspects de ce plan se rattachent directement au processus de traitement des plaintes et aux efforts déployés pour en accroître l'efficacité. C'est ainsi qu'au cours de la dernière année la Commission a donné le coup d'envoi à diverses initiatives visant à gérer plus efficacement la charge de travail et à rationaliser le traitement des plaintes.

Vers la fin de l'automne 1998, la Commission a mis sur pied un groupe spécial composé d'employés de toutes les directions générales et de tous les bureaux régionaux pour liquider 600 des plus vieilles plaintes à l'étude. À la fin de 1999, 90 % de ces cas avaient été soumis aux commissaires pour décision.

Des modifications ont également été apportées en 1999 au calendrier des réunions de la Commission, afin d'accélérer le processus d'examen

des affaires une fois l'enquête terminée. Dans le passé, les commissaires se réunissaient une fois par mois, avec des interruptions en janvier et pendant l'été. En 1999, les réunions se sont poursuivies en été, et un plus grand nombre de réunions à deux ou trois commissaires ont été tenues. Il a été ainsi possible de présenter aux commissaires, pour décision, quelque 500 plaintes plusieurs mois plus tôt qu'on n'aurait pu le faire si l'ancien calendrier de réunions avait été maintenu.

La médiation est un processus facultatif qui est offert aux plaignants et aux mis en cause avant l'ouverture d'une enquête

Le projet pilote de médiation

Les cours de justice, les tribunaux administratifs et les organismes de réglementation envisagent de plus en plus la médiation comme moyen à substituer aux enquêtes et aux procès. En 1998, la Commission a examiné la possibilité de mettre en œuvre un service de médiation aux premiers stades de son processus de traitement des plaintes, et a pris la décision de commencer à offrir ce service aux plaignants et aux mis en cause sur une base expérimentale.

Contrairement à la conciliation, qui fait suite à l'enquête et qui n'est tentée que si on dispose d'éléments de preuve établissant la discrimination, la médiation est un processus facultatif qui est offert aux plaignants et aux mis en cause avant l'ouverture d'une enquête. Dès la signature d'un formulaire de plainte, le personnel de la Commission détermine si la plainte peut être avantageusement renvoyée à la médiation. Dans la plupart des cas, la médiation est une option valable. Dans le cas de certaines plaintes de discrimination systémique, cependant, il peut être préférable de mener une enquête pour examiner à fond les tenants et les aboutissants d'une plainte.

Si la plainte se prête à la médiation, on demande aux parties si elles souhaitent y participer. Si l'une d'elles refuse, la plainte est confiée à un enquêteur suivant la procédure normale. Si les deux parties acceptent, le dossier est transmis à un médiateur, qui organise le plus tôt possible une réunion avec les deux parties. En cas de succès, c'est-à-dire si les parties réussissent à s'entendre, le médiateur renvoie l'affaire à la Commission en recommandant que l'affaire soit classée. En cas d'échec, la plainte est renvoyée au service des enquêtes, où elle suit son cours normal.

En 1999, la médiation a été offerte aux parties dans 227 plaintes. Elle a été refusée dans 86 cas, a été menée à terme dans 103 autres et était encore incomplète en fin d'année dans 38 autres cas. Sur les 103 médiations terminées, 62 ont atteint le stade du règlement. Ces chiffres sont encourageants. Dans sa première année, le service de médiation a donc enregistré un taux de succès de 60 %.

La Commission surveille également les programmes d'équité en matière d'emploi mis en œuvre par une quarantaine d'employeurs par suite du règlement de plaintes ou d'ordonnances de tribunaux

Le projet pilote de médiation prendra fin dans le courant de l'année 2000, et la Commission décidera s'il y a lieu de maintenir ou non la médiation dans le cadre du processus de traitement des plaintes. Pour mesurer le succès du projet, la Commission tiendra compte des facteurs suivants :

- La clientèle de la Commission est-elle plus satisfaite du processus de traitement des plaintes grâce à la médiation?
- En réduisant le nombre de cas exigeant une enquête, la médiation réduira-t-elle le temps total nécessaire pour traiter les plaintes?
- Enfin, la médiation réduit-elle le coût total de traitement des plaintes de la Commission?

Le suivi des règlements relatifs à l'équité en emploi

La Commission surveille également les programmes d'équité en matière d'emploi mis en œuvre par une quarantaine d'employeurs par suite du règlement de plaintes ou d'ordonnances de tribunaux. Cette fonction de suivi découle de plaintes déposées en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* avant que des responsabilités de vérification ne soient confiées à la Commission conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les mesures imposées dans le cadre de règlements peuvent comprendre la prestation de services directs aux membres des groupes sous-représentés, l'organisation de cours de sensibilisation, la révision des méthodes de recrutement et de sélection pour les débarrasser de subtils préjugés, la consultation d'organismes communautaires et la fixation d'objectifs numériques. Le rôle de la Commission consiste à examiner les rapports d'étape présentés par les employeurs en cause, à analyser leurs

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

réalisations et à préciser les domaines nécessitant d'autres améliorations. Les analyses sont transmises tant aux employeurs qu'aux plaignants ayant soulevé le problème à l'origine. Les groupes les plus importants à cet égard sont l'Assemblée des chefs du Manitoba et le DPEEHRG (Disabled Persons Employment Equity Human Rights Group).

La répartition des plaintes est demeurée relativement constante au cours des quatre dernières années

Les types de discrimination : plaintes reçues en 1999

Comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission a reçu en 1999 un total de 1 430 plaintes, dont 566 étaient signées et nécessitaient une enquête (ou une médiation) et une décision de la part des commissaires à l'issue du processus. Le tableau 3 montre à quelle fréquence les plaignants ont mentionné chacun des onze motifs de distinction illicite. Il convient de noter que le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de discrimination.

Tableau 3
Ventilation des plaintes par motif de distinction illicite, de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%	N[bre]	%
Déficience	600	34	597	27	645	26	685	30
Sexe	325	18	415	19	407	17	461	20
Race ou couleur	268	15	312	14	339	14	358	15
Origine nationale ou ethnique	250	14	252	11	305	12	276	12
Âge	134	8	321	14	455	18	165	7
État matrimonial ou situation de famille	129	7	186	9	199	8	221	10
Orientation sexuelle	42	2	75	3	70	3	95	4
Religion	30	2	48	2	55	2	47	2
État de personne graciée	7	0	6	0	6	0	8	0
Représailles	6	0	3	0	4	0	1	0
Total	1 781	100	2 316	100	2 488	100	2 316	100

Il convient de noter que le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de discrimination.

réalisations et à préciser les domaines nécessitant d'autres améliorations. Les analyses sont transmises tant aux employeurs qu'aux plaignants ayant soulevé le problème à l'origine. Les groupes les plus importants à cet égard sont l'Assemblée des chefs du Manitoba et le DPEEHRG (Disabled Persons Employment Equity Human Rights Group).

La répartition des plaintes est demeurée relativement constante au cours des quatre dernières années.

Les types de discrimination : plaintes reçues en 1999

Comme nous l'avons déjà mentionné, la Commission a reçu en 1999 un total de 1 430 plaintes, dont 566 étaient signées et nécessitaient une enquête (ou une médiation) et une décision de la part des commissaires à l'issue du processus. Le tableau 3 montre à quelle fréquence les plaignants ont mentionné chacun des onze motifs de distinction illicite. Il convient de noter que le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de discrimination.

Tableau 3
Ventilation des plaintes par motif de distinction illicite, de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N^bre^	%	N^bre^	%	N^bre^	%	N^bre^	%
Déficience	600	34	597	27	645	26	685	30
Sexe	325	18	415	19	407	17	461	20
Race ou couleur	258	15	312	15	339	14	358	15
Origine nationale ou ethnique	250	14	252	11	305	12	276	12
Âge	134	8	321	14	453	18	159	7
État matrimonial ou situation de famille	129	7	186	9	199	8	221	10
Orientation sexuelle	42	2	75	3	70	3	99	4
Religion	30	2	48	2	55	2	47	2
État de personne graciée	7	0	6	0	6	0	8	0
Représailles	6	0	3	0	4	0	1	0
Total	**1 781**	**100**	**2 215**	**100**	**2 483**	**100**	**2 315**	**100**

Il convient de noter que le nombre de motifs invoqués dépasse le nombre total de plaintes parce que chacune peut être fondée sur plus d'un motif de discrimination.

Il y a une légère augmentation des plaintes alléguant la discrimination raciale par rapport aux années précédentes

La répartition des plaintes est demeurée relativement constante au cours des quatre dernières années. Une fois de plus en 1999, la déficience a été le motif le plus souvent cité. La discrimination fondée sur la déficience a été alléguée dans 600 cas, ou 34 % des plaintes, soit un peu plus souvent que par les années précédentes.

Le sexe demeure, lui aussi, un motif souvent invoqué par les plaignants. En 1999, la discrimination sexuelle a constitué la base de 325 cas représentant 18 % de l'ensemble des plaintes reçues.

Les plaignants qui allèguent la « discrimination raciale » citent généralement comme motifs la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique qui, ensemble, représentaient 508 cas ou 29 % de l'ensemble des plaintes reçues. Encore là, il s'agit d'une légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Tableau 4
Bilan des plaintes de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Plaintes réglées[1]	213	12	189	11	217	10	325	14
Autres voies de recours	174	9	297	17	301	14	327	15
Renvoi à la conciliation	242	14	83	5	120	6	110	5
Renvoi à un tribunal	52	3	22	1	24	1	9	0
Plaintes irrecevables[2]	44	2	23	1	28	1	18	1
Plaintes rejetées	243	14	192	11	221	10	245	11
Aucune autre procédure[3]	109	6	129	7	147	7	198	9
Plaintes sans suite[4]	713	40	824	47	1 087	51	989	45
Total	**1 790**	**100**	**1 759**	**100**	**2 145**	**100**	**2 221**	**100**

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Il y a une légère augmentation des plaintes alléguant la discrimination raciale par rapport aux années précédentes

La répartition des plaintes est demeurée relativement constante au cours des quatre dernières années. Une fois de plus en 1999, la déficience a été le motif le plus souvent cité. La discrimination fondée sur la déficience a été alléguée dans 600 cas, ou 34 % des plaintes, soit un peu plus souvent que par les années précédentes.

Le sexe demeure, lui aussi, un motif souvent invoqué par les plaignants. En 1999, la discrimination sexuelle a constitué la base de 325 cas représentant 18 % de l'ensemble des plaintes reçues.

Les plaignants qui allèguent la « discrimination raciale » citent généralement comme motifs la race, la couleur et l'origine nationale ou ethnique qui, ensemble, représentaient 508 cas ou 29 % de l'ensemble des plaintes reçues. Encore là, il s'agit d'une légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Tableau 4
Bilan des plaintes de 1996 à 1999

	1999		1998		1997		1996	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Plaintes réglées[1]	215	12	189	11	217	10	325	14
Autres voies de recours	174	9	297	17	301	14	327	15
Renvoi à la conciliation	242	14	88	5	120	6	110	5
Renvoi à un tribunal	52	3	22	1	24	1	9	0
Plaintes irrecevables[2]	44	2	23	1	28	1	18	1
Plaintes rejetées	243	14	192	11	221	10	246	11
Aucune autre procédure[3]	103	6	129	7	147	7	158	9
Plaintes sans suite[4]	713	40	824	47	1 087	51	989	45
Total	1 790	100	1 764	100	2 145	100	2 221	100

1 *Plaintes réglées avant ou pendant l'enquête, par voie de médiation ou de conciliation.*
2 *Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou qu'elles étaient sans objet ou dénuées de tout intérêt.*
3 *Plaintes retirées ou abandonnées par les plaignants, ou demeurées sans suite parce qu'elles n'étaient pas du ressort de la Commission ou que le renvoi à un tribunal n'était pas justifié.*
4 *Dossiers fermés avant la tenue d'une enquête parce que le plaignant ne souhaitait pas poursuivre sa démarche ou parce qu'il était impossible d'établir un lien entre l'acte discriminatoire présumé et un motif de distinction illicite.*

Les autres motifs de discrimination sont beaucoup moins fréquents. Ensemble, ils sont à l'origine de 19 % des plaintes. Il n'y a pas de changements sensibles à signaler dans la répartition des plaintes au cours des quatre dernières années, sauf en ce qui concerne les plaintes fondées sur l'âge. La fluctuation du nombre de ces plaintes peut cependant s'expliquer par le fait que la Commission a eu tendance à recevoir plus de groupes de plaintes basées sur ce motif que sur tout autre. Les groupes de plaintes fondées sur l'âge reçues dans le passé contestaient les limites d'âge qu'imposent certains régimes de pension ou l'admissibilité aux indemnités de départ.

En 1999, il y avait une hausse sensible du nombre de cas soumis à la conciliation par la Commission

Résultats : les dossiers fermés en 1999

En 1999, la Commission a mené à terme 1 790 dossiers de plainte (tableau 4).

La répartition des résultats tend à varier quelque peu d'une année à l'autre, mais les chiffres des quatre dernières années ne révèlent pas de tendances ou de changements significatifs, à l'exception d'une hausse sensible du nombre de cas soumis à la conciliation. En 1999, la Commission a décidé de nommer un conciliateur dans 242 cas, soit 83 de plus qu'en 1998. Cette augmentation est en partie attribuable au fait que les commissaires ont examiné un nombre élevé de cas en 1999 (tableau 5) par suite de la mise en œuvre du projet de réduction de l'arriéré et de la modification du calendrier de réunions dont nous avons parlé plus haut. Pour faire face à cette importante hausse du nombre des cas de conciliation, la Commission a procédé à une réaffectation partielle de ses ressources internes et mis en vigueur de nouvelles normes de conciliation et de nouvelles procédures de contrôle.

Il est également intéressant de noter, en ce qui concerne les résultats, la hausse du nombre de plaintes réglées, qui reflète les premiers succès du projet pilote de médiation, et le pourcentage supérieur de cas renvoyés au Tribunal canadien des droits de la personne. De fait, en 1999, la Commission a renvoyé 52 plaintes au Tribunal, soit plus du double du nombre enregistré au cours de chacune des deux années précédentes. Près de la moitié de ces cas (24) consistaient en des plaintes de discrimination sexuelle, et douze de ces dernières comportaient des allégations de harcèlement sexuel.

Tableau 5
Nombre de cas où la Commission a rendu une décision

1999	1998	1997	1996
1 039	656	808	1 024

Il est également intéressant de noter, en ce qui concerne les résultats, la hausse du nombre de plaintes réglées, qui reflète les premiers succès du projet pilote de médiation, et le pourcentage supérieur de cas renvoyés au Tribunal canadien des droits de la personne. De fait, en 1999, la Commission a renvoyé 52 plaintes au Tribunal, soit plus du double du nombre enregistré au cours de chacune des deux années précédentes. Près de la moitié de ces cas (24) consistaient en des plaintes de discrimination sexuelle, et douze de ces dernières comportaient des allégations de harcèlement sexuel.

Tableau 5
Nombre de cas où la Commission a rendu une décision

1999	1998	1997	1996
1 039	656	808	1 024

La promotion des droits de la personne

Comme nous l'avons expliqué dans des chapitres précédents du rapport, au cours de la dernière année, la Commission a surtout concentré son attention sur son rôle de protection et mis en train une série de projets destinés à améliorer le traitement des plaintes. Pour ce faire, elle a dû réaffecter les ressources déjà limitées dont elle dispose et réduire les efforts déployés dans d'autres secteurs de programme.

Malgré ces contraintes, la Commission a fait du travail de promotion dans trois domaines prioritaires : transmettre ses messages clés à des auditoires ciblés, organiser des séances de formation à l'intention d'employeurs publics et privés sous réglementation fédérale et maintenir les réseaux et les partenariats établis dans le domaine des droits de la personne. Sur la scène internationale, la Commission a également continué à faire profiter de son expérience et de son expertise, quoique d'une façon limitée, les pays cherchant à créer ou à renforcer leurs institutions de protection des droits de la personne.

Faire passer les messages clés

Depuis sa création, la Commission fournit de l'information et réalise des programmes de sensibilisation publique en matière de droits de la personne. De plus, elle se tient à la disposition des employeurs, des fournisseurs de services et des groupes communautaires désireux d'en apprendre davantage sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En 1999, comme par les années précédentes, la Commission a reçu de nombreuses invitations lui demandant de présenter des exposés sur des questions liées à la discrimination et à l'équité en matière d'emploi.

La présidente, Michelle Falardeau-Ramsay, a eu un calendrier chargé de discours et d'allocutions. En 1999, elle a prononcé plus de 25 discours et s'est

La présidente a parlé des effets du vieillissement de la population sur beaucoup de femmes de la génération intermédiaire, qui ont la double responsabilité d'élever leurs propres enfants et de soigner des parents âgés

entretenue avec un grand nombre de représentants de groupes communautaires et de défense de droits. En voici quelques exemples.

Au début de l'année, elle a marqué la Journée internationale de la femme par un discours au seul hôpital pour anciens combattants qui subsiste au Canada, l'Hôpital Sainte-Anne, à Sainte-Anne-de-Bellevue (Québec). Comme 1999 était l'Année internationale des personnes âgées, elle a parlé des effets du vieillissement de la population sur beaucoup de femmes de la génération intermédiaire, qui ont la double responsabilité d'élever leurs propres enfants et de soigner des parents âgés. À Calgary, dans un discours sur l'égalité des sexes devant la loi, elle a évoqué l'affaire « personne » et souligné l'apport de ses cinq célèbres protagonistes.

Au cours de l'été, la présidente a été invitée pour la deuxième fois à prendre la parole à la cérémonie de remise des diplômes aux officiers du Collège des Forces canadiennes. M^me^ Falardeau-Ramsay a parlé des droits de la personne, en général, et de l'intégration des femmes dans les Forces, en particulier, sujets qui font maintenant partie du programme d'études permanent du Collège. Plus tard dans l'année, elle a été invitée par les Forces canadiennes à débattre une question connexe, la prévention du harcèlement en milieu de travail.

Au cours de l'automne, la présidente a prononcé un discours devant la Conférence 1999 sur les relations de travail, qui avait pour thème les droits de la personne en milieu de travail. Son exposé a porté sur l'équité en matière d'emploi, la parité salariale, le harcèlement sexuel et les mesures d'adaptation. Également pendant l'automne, M^me^ Falardeau-Ramsay a reçu un prix de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire, en reconnaissance de son leadership dans la promotion et la défense des droits des personnes ayant une déficience.

La présidente juge prioritaire d'entretenir des relations étroites avec les groupes qui s'intéressent aux droits de la personne au pays. Vers la fin de l'année, elle a collaboré étroitement avec son homologue Mary-Woo Sims de la Colombie-Britannique à des rencontres avec des organismes autochtones, multiculturels et autres sur les droits de la personne dans cette province.

Les six autres membres de la Commission ont également eu un calendrier chargé, participant à une multitude d'événements un peu partout au pays. Nous vous présentons ci-dessous quelques exemples de leurs activités.

La commissaire Phyllis Gordon a représenté la Commission aux cérémonies organisées à l'occasion du 20e anniversaire du Mois de l'histoire des Noirs en Ontario. Elle a participé à la marche *Spread the Seeds of Rights* organisée à Toronto au cours de l'automne et a prononcé une allocution commémorant la proclamation de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* devant le North Halton Cultural Awareness Council.

Le commissaire Yude Henteleff de Winnipeg est bien connu au Canada pour son action en faveur des personnes handicapées. En 1999, il a aidé à établir au Manitoba la First Nations Disabilities Association, qui est en train de mettre sur pied une organisation centrale chargée de coordonner, à l'échelle provinciale et locale, les services dispensés aux Autochtones ayant une déficience.

Au début de l'année, M. Henteleff a fait office, pendant plusieurs semaines, de consultant auprès de la commission des droits de l'homme de la Bolivie, ce qui a préparé la voie à l'accord conclu entre les commissions bolivienne et canadienne, que nous mentionnons plus loin. Au cours de l'automne, il a présenté un document sur le traitement des enfants ayant des besoins spéciaux par le système judiciaire canadien à une conférence, organisée à Ottawa, sur les enfants qui risquent d'avoir des démêlés avec la justice.

Pour le commissaire Henteleff, l'un des événements marquants de l'année a été de recevoir le prix d'excellence de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour l'ensemble de ses réalisations, en témoignage de ses trente années de travail au service des personnes ayant une déficience.

Le commissaire Robinson Koilpillai s'occupe depuis des années de la Canadian Multicultural Education Foundation et de l'Alberta Council for Global Cooperation. En 1998, il a participé à l'organisation, à Edmonton, d'une importante conférence internationale sur les droits de la personne, où l'archevêque Desmond Tutu était l'un des principaux

Le commissaire Henteleff a reçu le prix d'excellence de l'Association canadienne des troubles d'apprentissage pour l'ensemble de ses réalisations, en témoignage de ses trente années de travail au service des personnes ayant une déficience

Le secrétaire général a pris la parole devant des représentants haut gradés des Forces venant des différentes régions du pays dans le cadre d'une conférence sur l'intégration des femmes et le renforcement de la diversité

orateurs. Par la suite, M. Koilpillai a contribué à l'établissement d'une série annuelle de conférences sur les droits de la personne à l'Université de l'Alberta, pour commémorer la visite de l'archevêque Tutu. Le commissaire a également été invité par l'Université de Calgary à guider le travail de son nouvel institut de la diversité. Il a accepté des invitations au Kenya et au Népal pour collaborer avec des organisations de défense des droits de la personne dans ces pays.

La commissaire Anne Adams a prononcé un discours sur les problèmes de droits de la personne qui se posent au Canada devant le Montreal West Rotary Club, et un autre sur les droits économiques des femmes à l'occasion du Congrès sur la violence faite aux femmes, tenu à Toronto sous les auspices de l'UNESCO et du Réseau des femmes du sud de l'Ontario. M^me^ Adams a également représenté la Commission à une réunion du Forum Asie-Pacifique des institutions nationales de protection et de promotion des droits de l'homme, tenue aux Philippines.

En sus de ses attributions comme membre de la Commission, Mary Mac Lennan a présidé pendant plusieurs années la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Son mandat, dans ce dernier organisme, ayant expiré en 1999, elle a pu consacrer plus de temps à ses nouvelles fonctions de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier et à ses travaux sur les aspects des nouvelles technologies génétiques et de reproduction relevant des droits de la personne. De plus, la commissaire Mac Lennan a souvent pris la parole au cours de manifestations et de discussions en comité axées sur les droits de la personne.

Le commissaire Kelly Russ a pris la parole à une conférence tenue à Vancouver sous les auspices du Committee for Racial Justice et portant sur le renforcement de la responsabilité en matière de valeurs et de droits humains. Il a également prononcé un discours devant l'Interfaith Association de la Colombie-Britannique.

Nous avions donné, dans notre rapport annuel de 1998, un compte rendu des mesures prises par les Forces canadiennes pour mettre en œuvre l'ordonnance de 1989, dans laquelle un tribunal des droits de la personne leur avait fixé un délai de dix ans pour réaliser la pleine intégration des femmes dans leurs rangs. Bien que les progrès aient été

décevants dans l'ensemble, nous avons trouvé encourageantes les initiatives prises par les Forces pour affronter le problème, comme les plans de recrutement ciblés et l'établissement du Conseil sur la diversité de la Défense. Au début de 1999, le secrétaire général de la Commission, John Hucker, a été invité à prendre la parole devant des représentants haut gradés des Forces venant des différentes régions du pays, dans le cadre d'une conférence sur l'intégration des femmes et le renforcement de la diversité dans les Forces canadiennes. La Commission continuera à suivre de près les progrès accomplis dans ce domaine.

La formation est donnée par des membres du personnel de l'administration centrale d'Ottawa et des six bureaux régionaux de la Commission

La formation en droits de la personne

La diffusion d'information et l'organisation de séances de formation au sujet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* constituent d'importants aspects du travail de promotion. Les employeurs s'adressent à la Commission pour obtenir des éclaircissements sur leurs obligations, demander conseil au moment d'élaborer des politiques et des programmes, et convenir de programmes de formation destinés à leurs cadres et à leurs employés. La formation est donnée par des membres du personnel de l'administration centrale d'Ottawa et des six bureaux régionaux de la Commission.

Au cours de l'année visée, l'information et les séances de formation de la Commission ont porté sur une vaste gamme de sujets et ont touché une multitude de publics. Il convient de mentionner à cet égard une table ronde, dans la région de l'Atlantique, sur la diversité en milieu de travail et ses effets positifs sur les affaires; une séance d'information pour les conseillers en matière de harcèlement des Forces canadiennes à Québec; un exposé présenté aux gestionnaires ontariens des relations de travail de la Banque Nationale du Canada, dans le cadre du programme *Work On Track* de préparation à l'emploi des personnes ayant une déficience qui réintègrent la population active; des séances de formation à Winnipeg pour de jeunes Autochtones hors réserve entrant sur le marché du travail; des colloques pour les étudiants du Northern Alberta Institute of Technology; des exposés aux conseillers en emploi et aux superviseurs des bureaux de Développement des ressources humaines Canada en Colombie-Britannique; un colloque de formation pour les employeurs du Yukon; ainsi que des séances sur l'adaptation religieuse à

L'année dernière, la présidente de la Commission a visité la Bolivie et le Pérou, ce qui a mené à la signature d'accords de coopération avec les deux pays prévoyant la prestation d'une aide technique

l'intention des gestionnaires des bureaux de Citoyenneté et Immigration Canada un peu partout dans le pays.

Comme nous le mentionnons dans le chapitre sur l'équité en matière d'emploi, un tout petit nombre seulement des employeurs vérifiés en 1999 ont été jugés en conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il n'est donc pas surprenant que la demande d'ateliers sur l'équité en emploi pour les employeurs des secteurs public et privé soit demeurée élevée pendant toute l'année. Nous nous attendons d'ailleurs à ce que le nombre de ces ateliers augmente encore dans l'année qui vient.

Les activités internationales

En 1995, la Commission a commencé à aider son pendant indonésien, Komnas Ham, à améliorer ses fonctions de recherche, d'enquête, de protection et de promotion. Depuis 1997, un conseiller canadien détaché par la Commission travaille pour Komnas Ham à Djakarta. Un plan de développement de l'organisation est maintenant en place, et la commission indonésienne a pu réaliser un certain nombre d'améliorations dans les domaines de la dotation, des procédures d'enquête et des systèmes informatiques.

L'année dernière, la présidente de la Commission a visité la Bolivie et le Pérou, ce qui a mené à la signature d'accords de coopération avec les deux pays prévoyant la prestation d'une aide technique. Par la suite, des employés et la présidente de l'organisme bolivien ont participé à des séminaires sur les droits de la personne que la Commission a organisés à leur intention, à Ottawa.

Au printemps, le secrétaire général a participé à une conférence tenue au Zimbabwe sous les auspices de la Commonwealth Human Rights Initiative. L'objet de cette conférence était de discuter des moyens de collaboration entre les pays membres pour assurer l'avancement des droits de la personne au sein du Commonwealth.

La Commission a également accueilli des visiteurs venus d'un certain nombre de pays, notamment des députés accompagnés de hauts fonctionnaires de l'Assemblée nationale du Kenya, le ministre de la Justice du Sri Lanka, des représentants de l'Assemblée nationale du

Viêt-Nam, un membre de la commission sud-africaine sur l'égalité des sexes et des représentants du Conseil constitutionnel du Cambodge.

La Commission effectue une grande partie de son travail de promotion en partenariat avec ses homologues des provinces ainsi qu'avec des organismes et des groupes qui consacrent leurs efforts à un ou plusieurs aspects des droits de la personne

Le maintien du réseau des droits de la personne

La Commission effectue une grande partie de son travail de promotion en partenariat avec ses homologues des provinces ainsi qu'avec des organismes et des groupes qui consacrent leurs efforts à un ou plusieurs aspects des droits de la personne.

Il convient de mentionner à cet égard un atelier sur les aspects juridiques du harcèlement en milieu de travail, organisé conjointement par le Bureau régional des Prairies et la Commission manitobaine des droits de la personne pour la Manitoba Association for a Respectful Workplace. De même, le Bureau régional de l'Ontario a collaboré avec la Commission ontarienne des droits de la personne pour réaliser un atelier sur le harcèlement et l'obligation d'adaptation, qui a été présenté à l'occasion d'une conférence sur la loi et l'éthique professionnelle dans un milieu de travail en évolution rapide, organisée par l'Institute for International Research.

La Commission est également membre de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, qui regroupe les organismes de droits de la personne au gouvernement fédéral, dans les provinces et les territoires. Cette association est le forum où les différentes commissions discutent de l'élaboration des politiques et des programmes, évaluent les développements survenus en matière de jurisprudence et échangent des renseignements sur les méthodes de gestion des plaintes, les activités de promotion et d'autres questions d'intérêt commun.

Les activités courantes de promotion

Chaque année, la Commission répond à une cinquantaine de milliers de demandes de renseignements. L'immense majorité de ces demandes sont présentées au téléphone, mais la Commission reçoit également un certain nombre de demandes de renseignements et de publications sur son site Internet. Le personnel s'efforce de répondre aux demandes téléphoniques dans un délai de 24 heures. Les agents d'information de la

La Commission rend ses publications accessibles sur des supports substituts : disquettes, audiocassettes et documents en braille et en gros caractères

Commission connaissent bien les services offerts par d'autres organismes fédéraux, provinciaux et municipaux, compte tenu du fait que beaucoup d'appels portent sur des questions extérieures au champ de compétence de la Commission.

Chaque année, la Commission répond également à plus de 800 demandes de renseignements des médias et participe à une centaine d'interviews. Le site Internet de la Commission comporte maintenant une rubrique sous laquelle on trouve les communiqués et les documents d'information. Pour faciliter les recherches des journalistes, les organismes mentionnés dans les communiqués (comme le Tribunal canadien des droits de la personne) s'accompagnent souvent d'un lien hypertexte qui permet d'accéder directement à leur site Internet en cliquant sur leur nom.

La présidente tient beaucoup à s'entretenir régulièrement avec les comités de rédaction des journaux. C'est ainsi qu'elle a rencontré, à l'automne, l'équipe du *Vancouver Sun* pour discuter des aspects du Traité nisga'a relatifs aux droits de la personne.

En 1999, les médias se sont particulièrement intéressés à la parité salariale, par suite des nombreux développements survenus dans ce domaine pendant l'année. Ils ont également accordé de l'attention à l'intégration des femmes dans les Forces canadiennes, aux questions de déficience mentale et aux aspects discriminatoires de la retraite obligatoire.

La Commission rend ses publications accessibles sur des supports substituts : disquettes, audiocassettes et documents en braille et en gros caractères. Les documents présentant des renseignements sur les développements survenus au Canada et à l'étranger dans le domaine des droits de la personne, comme le *Rapport annuel* et *Égalité*, bulletin d'information de la Commission, sont distribués sur des supports substituts, sur demande.

L'équité en matière d'emploi

La première *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, que le Parlement avait adoptée en 1986, imposait aux sociétés d'État et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale d'élaborer des plans visant à assurer une représentation équitable des groupes désignés dans leur effectif. Les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles devaient être représentés selon leur disponibilité sur le marché du travail. La *Loi*, cependant, ne comportait aucun mécanisme de mise en œuvre.

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui est entrée en vigueur le 24 octobre 1996, est plus énergique : elle a établi les mêmes obligations de base concernant l'élaboration des programmes d'équité en matière d'emploi, mais elle a créé en même temps un processus de vérification de la conformité. En vertu de ses douze obligations législatives, les employeurs doivent analyser leur effectif, étudier leurs systèmes d'emploi, déterminer les obstacles et mettre en œuvre des plans d'action correctifs conçus pour leur permettre de réaliser des progrès raisonnables en vue d'une représentation équitable. De plus, la nouvelle loi désigne la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme de contrôle chargé d'exécuter des vérifications de la conformité chez les employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale. Les employeurs disposaient d'un an pour se préparer aux vérifications. La Commission a donc commencé son travail de mise en œuvre en octobre 1997.

L'objectif global de la *Loi* est de réaliser une pleine représentation des quatre groupes désignés dans la population active sous réglementation fédérale. Les employeurs qui font une enquête sur leur effectif et procèdent à une analyse qui démontre une pleine représentation seront jugés en conformité avec la *Loi* s'ils maintiennent leur programme d'équité en emploi. Les employeurs dont l'effectif n'est pas représentatif peuvent néanmoins être déclarés en conformité s'ils effectuent tout le travail nécessaire en vertu de chacune des douze exigences

La vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi

La Commission canadienne des droits de la personne vérifie la conformité à l'équité en matière d'emploi des ministères et organismes fédéraux et des employeurs du secteur privé assujettis à la réglementation fédérale. La Loi sur l'équité en matière d'emploi *charge la Commission d'effectuer ces vérifications et de rendre compte des résultats au Parlement tous les ans. La coopération est essentielle, la Commission ne recourant qu'en dernier ressort aux mesures d'exécution.*

Commission canadienne des droits de la personne

Les étapes de la vérification initiale

- L'employeur reçoit une lettre de notification lui annonçant la vérification. Un agent de vérification de la conformité prend ensuite contact avec lui, négocie un plan de vérification et lui envoie un questionnaire.
- En se servant des résultats du questionnaire, l'agent procède à une évaluation des documents pour déterminer la conformité aux douze exigences législatives figurant dans la *Loi*. L'agent effectue ensuite une visite sur place pour confirmer les conclusions et passer en revue les résultats préliminaires avec l'employeur.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. S'il ne l'est pas, l'agent établit un rapport provisoire faisant état des engagements nécessaires pour atteindre la conformité et fixant des délais pouvant atteindre douze mois pour respecter chaque engagement.
- L'agent et l'employeur négocient ensuite les engagements et les délais figurant dans le rapport. Lorsqu'il y a entente, l'employeur signe le rapport.

Les étapes de la vérification de suivi

- L'employeur présente un rapport d'étape. Ensuite, une vérification de suivi a lieu pour déterminer s'il a respecté ses engagements.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. Par la suite, la Commission suit les rapports annuels de l'employeur. Elle peut entreprendre une nouvelle vérification si elle juge que ces rapports ne témoignent pas de progrès raisonnables.

Quand la Commission donne-t-elle un ordre?

- Si l'employeur refuse de signer les engagements ou s'il ne fait pas le travail qui y est prévu, la Commission peut lui donner un « ordre ». L'ordre est une instruction officielle stipulant le travail à faire et les délais correspondants. L'employeur a l'occasion de prendre connaissance de la recommandation relative à l'ordre éventuel et de présenter des observations aux commissaires avant qu'ils ne prennent la décision de donner ou non l'ordre. Une vérification de suivi effectuée après l'expiration du délai fixé permet de déterminer si l'employeur s'est conformé à l'ordre reçu.

Tribunal de l'équité en matière d'emploi

- Une fois que la Commission a donné un ordre, l'employeur peut demander à un tribunal de réexaminer l'affaire. La Commission peut également demander à un tribunal de rendre une ordonnance si l'employeur ne s'est pas conformé à l'ordre reçu.

Cour fédérale du Canada

- La Cour peut procéder à un contrôle judiciaire de la décision de la Commission ou d'un tribunal.
- L'ordonnance d'un tribunal peut être enregistrée auprès de la Cour fédérale, ce qui lui donne la même force qu'une ordonnance de la Cour.

législatives et si la Commission est convaincue que leur plan d'équité en matière d'emploi leur permettra de faire des progrès raisonnables en vue de réaliser une représentation équitable.

Lorsque la Commission a rendu compte, l'année dernière, de ses travaux en 1998, première année complète de vérifications en matière d'équité en emploi, elle a signalé que seuls deux employeurs, Condition féminine Canada et A. J. Bus Lines, avaient été jugés en pleine conformité. La plupart des employeurs vérifiés s'étaient montrés coopératifs, certes, mais leur connaissance de la *Loi* et de ses dispositions était assez limitée.

La plupart des employeurs vérifiés s'étaient montrés coopératifs, certes, mais leur connaissance de la Loi et de ses dispositions était assez limitée

Ces résultats ont suscité plusieurs questions. Le taux initial de non-conformité va-t-il persister? Les employeurs continueront-ils à se montrer coopératifs avec les vérificateurs? Vont-ils respecter leurs engagements? Enfin, la Commission sera-t-elle obligée de recourir à des mesures d'exécution?

Deux années d'expérience ont permis de répondre à quelques-unes de ces questions. Nous avons terminé au total 111 vérifications initiales : 4 employeurs ont été déclarés en conformité, 103 ont signé des engagements qui exigent des vérifications de suivi, et les 4 vérifications restantes ont dû être reportées ou annulées. Par suite des vérifications de suivi effectuées en 1999, 8 autres employeurs ont été jugés en conformité. Nous présentons dans ce qui suit un compte rendu détaillé des résultats des vérifications de 1999.

Vérifications en cours

La fixation d'objectifs

Pour 1999, l'objectif de la Commission était d'entreprendre au moins 100 vérifications, dont 75 suivis des engagements des employeurs.

La Commission croyait pouvoir terminer ou clore au moins 90 vérifications pendant l'année. Une vérification est « terminée » lorsqu'elle aboutit à des engagements signés ou lorsqu'un agent recommande de donner un ordre. Elle est dite « close » quand l'employeur est déclaré en conformité avec la *Loi*, c'est-à-dire quand les groupes désignés sont déjà équitablement représentés dans l'effectif de

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONTÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

	Objectif	Résultat	Objectif	Résultat
Initiales	82	110	25	36
Vérifications terminées ou closes			90	
Suivis		—		20

l'employeur ou quand la Commission est convaincue que les plans d'équité en matière d'emploi permettront de réaliser des progrès raisonnables en vue d'une représentation équitable.

Environ les deux tiers des vérifications de suivi ont révélé que les employeurs n'étaient pas encore en conformité

Atteinte des objectifs

Le tableau 1 montre que la Commission a terminé ou clos 87 vérifications au cours de l'année. Tous les employeurs, sauf deux, ont dû signer des engagements en vue d'atteindre la conformité. Environ les deux tiers des vérifications de suivi ont révélé que les employeurs n'étaient pas encore en conformité. Toutefois, comme ils avaient fait des progrès sensibles, la Commission leur a accordé des prolongations d'au plus 90 jours pour terminer le travail qu'il restait à faire. Bien sûr, ces mesures ont rallongé le processus, ce qui a obligé à reporter à l'an 2000 certaines vérifications de suivi. Dans quatre cas, le travail accompli n'ayant pas été jugé suffisant pour justifier une prolongation, la Commission a donné un ordre à l'employeur lui enjoignant de respecter les engagements pris.

Résultats et conclusions

Vérifications initiales

Comme le montre le tableau 2, seuls 2 des 49 employeurs dont les vérifications ont été terminées ou closes en 1998 avaient été jugés en conformité. Les vérifications initiales de 1999 ont abouti à des résultats semblables : sur 51 vérifications terminées ou closes, seules 2 ont permis de déclarer les employeurs, Nortel Networks et la Commission nationale des libérations conditionnelles, en situation de conformité.

Ces taux de conformité initiale demeurent bas. Tout semble indiquer cependant qu'un nombre croissant d'employeurs prennent les mesures voulues pour se conformer à la *Loi* avant d'être soumis à une vérification initiale. Ainsi, les vérifications récentes ont permis de constater que les enquêtes d'auto-identification étaient mieux organisées et les analyses de l'effectif, mieux faites. En particulier, beaucoup d'employeurs ont établi des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, ont tenu des consultations auprès des représentants syndicaux et ont donné de la formation à leurs employés sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre la conformité.

Vérifications de suivi

La Commission a entrepris 68 vérifications de suivi en 1999 (tableau 3) et terminé l'évaluation des progrès dans 39 cas. Huit employeurs ont été

Beaucoup d'employeurs ont établi des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, consulté les représentants syndicaux et donné de la formation à leurs employés sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre la conformité

	1998	1999	Total
Vérifications terminées avec engagements	47	49	96
Vérifications reportées ou annulées*	—	4	4

Tableau 1
Progrès réalisés par rapport aux objectifs

	1998		1999	
	Objectif	Résultat	Objectif	Résultat
Vérifications entreprises				
Initiales	82	110	25	36
Suivis	—	—	75	68
Total, vérifications entreprises	***82***	***110***	***100***	***104***
Vérifications terminées ou closes			90	
Initiales		49		67
Suivis		—		20
Total, vérifications terminées ou closes		***49***	***90***	***87***

l'employeur ou quand la Commission est convaincue que les plans d'équité en matière d'emploi permettront de réaliser des progrès raisonnables en vue d'une représentation équitable.

Environ les deux tiers des vérifications de suivi ont révélé que les employeurs n'étaient pas encore en conformité

Atteinte des objectifs

Le tableau 1 montre que la Commission a terminé ou clos 87 vérifications au cours de l'année. Tous les employeurs, sauf deux, ont dû signer des engagements en vue d'atteindre la conformité. Environ les deux tiers des vérifications de suivi ont révélé que les employeurs n'étaient pas encore en conformité. Toutefois, comme ils avaient fait des progrès sensibles, la Commission leur a accordé des prolongations d'au plus 90 jours pour terminer le travail qu'il restait à faire. Bien sûr, ces mesures ont rallongé le processus, ce qui a obligé à reporter à l'an 2000 certaines vérifications de suivi. Dans quatre cas, le travail accompli n'ayant pas été jugé suffisant pour justifier une prolongation, la Commission a donné un ordre à l'employeur lui enjoignant de respecter les engagements pris.

Résultats et conclusions

Vérifications initiales

Comme le montre le tableau 2, seuls 2 des 49 employeurs dont les vérifications ont été terminées ou closes en 1998 avaient été jugés en conformité. Les vérifications initiales de 1999 ont abouti à des résultats semblables : sur 51 vérifications terminées ou closes, seules 2 ont permis de déclarer les employeurs, Nortel Networks et la Commission nationale des libérations conditionnelles, en situation de conformité.

Ces taux de conformité initiale demeurent bas. Tout semble indiquer cependant qu'un nombre croissant d'employeurs prennent les mesures voulues pour se conformer à la *Loi* avant d'être soumis à une vérification initiale. Ainsi, les vérifications récentes ont permis de constater que les enquêtes d'auto-identification étaient mieux organisées et les analyses de l'effectif, mieux faites. En particulier, beaucoup d'employeurs ont établi des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, ont tenu des consultations auprès des représentants syndicaux et ont donné de la formation à leurs employés sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre la conformité.

Vérifications de suivi

La Commission a entrepris 68 vérifications de suivi en 1999 (tableau 3) et terminé l'évaluation des progrès dans 39 cas. Huit employeurs ont été

Beaucoup d'employeurs ont établi des groupes consultatifs d'équité en matière d'emploi, consulté les représentants syndicaux et donné de la formation à leurs employés sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre la conformité

Tableau 2
Situation des vérifications initiales, 1998-1999

	1998	1999	Total
Vérifications initiales entreprises	110	36	146
Vérifications terminées avec engagements	47	49	96
Vérifications closes (conformité de l'employeur)	2	2	4
Vérifications reportées ou annulées*	—	4	4

** Il s'agit d'employeurs qui ou bien ont subi d'importantes réorganisations, ou bien ne font plus l'objet de vérifications parce que leur effectif est tombé en deçà de 100 employés, ou encore ont cessé leurs activités*

Tableau 3 **Situation des vérifications de suivi entreprises en 1999**		
Analyse préliminaire en cours		29
Analyse terminée		39
Prolongation de 90 jours accordée	*25*	
Vérifications closes (conformité de l'employeur)	*8*	
Ordre donné	*4*	
Vérifications closes (employeurs n'étant plus soumis à la Loi)	*2*	
Total, vérifications de suivi		68

jugés en conformité : Alcan, Bearskin Lake Air Services Ltd., Cameco Corporation, Agences Canada Maritime Ltée, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Téléphone du Nord Limitée, N. Yanke Transfer Ltd. et Seaspan International Ltd.

L'un des éléments clés dont tient compte la Commission avant de donner un ordre est la question de savoir si l'employeur a procédé à une étude satisfaisante de ses systèmes d'emploi

La Commission a accordé à 25 des 39 employeurs de courtes prolongations afin de leur permettre de terminer le travail nécessaire pour respecter leurs engagements. En fin d'année, la Commission avait commencé à évaluer les progrès réalisés par ces employeurs. Bien que les rapports finals ne soient pas encore terminés, la plupart semblent avoir atteint la conformité.

Ordres donnés

Fin 1999, quatre employeurs qui n'avaient pas respecté leurs engagements ont reçu des « ordres » de la Commission : la Banque Commerciale Italienne du Canada, Conair Aviation Ltd., Fundy Communications (dont l'ordre a été annulé lorsque l'entreprise a été rachetée par Shaw Communications) et Environnement Canada, qui interjette appel contre l'ordre devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

L'un des éléments clés dont tient compte la Commission avant de donner un ordre est la question de savoir si l'employeur a procédé à une étude satisfaisante de ses systèmes d'emploi. Cette étude est essentielle pour déterminer les obstacles à l'emploi des groupes désignés. Si elle n'est pas faite sérieusement, tout le reste du programme est vicié, de sorte que

Analyse préliminaire en cours		**29**
Prolongation de 90 jours accordée	*25*	
Ordre donné	*4*	

jugés en conformité : Alcan, Bearskin Lake Air Services Ltd., Cameco Corporation, Agences Canada Maritime Ltée, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, Téléphone du Nord Limitée, N. Yanke Transfer Ltd. et Seaspan International Ltd.

L'un des éléments clés dont tient compte la Commission avant de donner un ordre est la question de savoir si l'employeur a procédé à une étude satisfaisante de ses systèmes d'emploi

La Commission a accordé à 25 des 39 employeurs de courtes prolongations afin de leur permettre de terminer le travail nécessaire pour respecter leurs engagements. En fin d'année, la Commission avait commencé à évaluer les progrès réalisés par ces employeurs. Bien que les rapports finals ne soient pas encore terminés, la plupart semblent avoir atteint la conformité.

Ordres donnés

Fin 1999, quatre employeurs qui n'avaient pas respecté leurs engagements ont reçu des « ordres » de la Commission : la Banque Commerciale Italienne du Canada, Conair Aviation Ltd., Fundy Communications (dont l'ordre a été annulé lorsque l'entreprise a été rachetée par Shaw Communications) et Environnement Canada, qui interjette appel contre l'ordre devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi.

L'un des élénents clés dont tient compte la Commission avant de donner un ordre est la question de savoir si l'employeur a procédé à une étude satisfaisante de ses systèmes d'emploi. Cette étude est essentielle pour déterminer les obstacles à l'emploi des groupes désignés. Si elle n'est pas faite sérieusement, tout le reste du programme est vicié, de sorte que

l'employeur ne peut pas entreprendre d'activités destinées à supprimer les obstacles, ni mettre en œuvre des mesures spéciales suffisantes pour combler les écarts, ni fixer les objectifs de recrutement et d'avancement à un niveau approprié pour réaliser des progrès raisonnables.

Fin 1999, la Commission n'avait renvoyé aucun employeur à un tribunal d'équité en matière d'emploi pour refus de se conformer à un ordre, puisque les délais fixés dans les ordres donnés n'étaient pas encore arrivés à expiration.

Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi, et instituer des mesures spéciales visant à résorber leurs effets

Les secteurs qui posent des problèmes aux employeurs

La détermination des obstacles

Pour réaliser l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à l'emploi, et instituer des mesures spéciales visant à résorber leurs effets. La première étape consiste à vérifier si les groupes désignés sont sous-représentés en fonction de leur disponibilité dans le secteur pertinent du marché du travail. En 1999, un nombre accru d'employeurs ont correctement effectué cette analyse. Par ailleurs, la détermination des obstacles qui contribuent à la sous-représentation demeure une source de difficultés pour la plupart d'entre eux.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'étude des systèmes d'emploi est l'un des aspects les plus critiques de l'équité en matière d'emploi. Elle nécessite de reconnaître clairement les politiques et pratiques tant officielles qu'informelles qui contribuent à la sous-représentation, et d'examiner les attitudes et les comportements. La Commission a publié un guide à l'intention des employeurs afin de les aider à comprendre plus clairement ses exigences quant à l'étude des systèmes d'emploi. Le guide explique comment les études effectuées sont évaluées dans le cadre des vérifications de la conformité.

La gestion des ressources humaines est un domaine complexe qui évolue rapidement. Il en découle qu'une étude efficace des systèmes d'emploi nécessite de l'expertise et des ressources, et exige qu'on soit disposé à reconnaître les facteurs qui contribuent aux écarts décelés au cours de l'analyse de l'effectif.

Si les objectifs étaient fixés au niveau de la disponibilité, beaucoup de ministères auraient besoin d'environ 28 ans pour atteindre une pleine représentation de certains groupes désignés

La fixation d'objectifs réalistes de recrutement et d'avancement

Comme nous l'avons noté plus haut, la plupart des vérifications de suivi montrent que les employeurs se rapprochent de la conformité lorsqu'ils prennent les mesures nécessaires pour respecter leurs engagements. Il n'est pas surprenant de constater que ceux qui n'établissent pas d'objectifs appropriés ont moins de succès que les autres. Dans la plupart des cas, les employeurs qui n'avaient pas tout à fait atteint la conformité avaient manqué leur but parce qu'ils n'avaient pas fixé des objectifs adéquats de recrutement et d'avancement. Même ceux qui ont réussi à déterminer et à supprimer les obstacles hésitent souvent à établir des objectifs pouvant mener à une augmentation de la représentation dans des délais raisonnables.

Si un employeur effectue une analyse adéquate de son effectif, les résultats lui donneront une bonne estimation du nombre de recrutements et de promotions de membres de groupes désignés auquel il peut s'attendre en l'absence d'obstacles discriminatoires. Un employeur dont les objectifs de recrutement et d'avancement des membres des groupes désignés sont inférieurs à leur disponibilité sur le marché du travail ne peut pas s'attendre à réaliser des progrès raisonnables vers une représentation équitable.

La *Loi* est également explicite au sujet d'autres facteurs dont il faut tenir compte une fois que ces points de repère ont été établis. L'employeur doit prendre en considération la taille de chaque écart, le taux de roulement à prévoir et la croissance ou la contraction projetée de l'emploi dans chaque catégorie ou groupe professionnel. Si l'écart de représentation est important ou si le roulement et la croissance de l'effectif sont faibles, un taux de recrutement fixé au niveau de la disponibilité n'entraînera que des progrès très lents vers la représentation équitable.

Ainsi, en appliquant un modèle de prévision élaboré par la Commission de la fonction publique, on se rend compte que si les objectifs sont fixés au niveau de la disponibilité, beaucoup de ministères auraient besoin d'environ 28 ans pour atteindre une pleine représentation de certains groupes désignés. Dans une telle situation, un objectif égal à 150 % ou 200 % de la disponibilité peut être nécessaire.

Inversement, si les écarts d'un employeur sont relativement faibles ou s'il prévoit beaucoup d'occasions d'engager et de promouvoir des employés pendant la période de trois ans visée par son plan, il peut réaliser des progrès sensibles en fixant ses objectifs à un niveau assez proche de la disponibilité. Par exemple, certains employeurs vérifiés ont signalé des taux de roulement dépassant 50 % au cours d'une période donnée. Dans un tel cas, il est beaucoup plus facile de faire des progrès rapides pour combler les écarts.

La Commission reconnaît que les objectifs ne devraient pas indûment exclure les personnes qui ne font pas partie des groupes désignés des possibilités de recrutement et d'avancement. Elle rappelle donc aux employeurs de tenir compte de ce facteur lorsqu'ils fixent leurs objectifs et décident des mesures spéciales à adopter.

Réaliser des progrès raisonnables

Beaucoup d'employeurs croient qu'ils ne seront plus soumis à des vérifications une fois qu'ils auront rempli les douze exigences législatives. Ce n'est pas le cas. En effet, d'après la *Loi*, « [l]'employeur est tenu de veiller à ce que la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi » et « [il] incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de son plan [d'équité en matière d'emploi] ».
Ces dispositions permettent de tirer deux conclusions. D'abord, avant de clore une vérification, le vérificateur doit être convaincu que le plan de l'employeur mènera à des progrès raisonnables. Ensuite, une fois la vérification close, la Commission devra suivre le rendement de l'employeur en examinant ses rapports annuels. Les employeurs du secteur privé envoient ces rapports à Développement des ressources humaines Canada, tandis que ceux du secteur public les présentent au Conseil du Trésor.

Idées innovatrices

Certains employeurs investissent d'une façon créative dans leurs employés, faisant ainsi des progrès constants dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Ainsi, un employeur de l'Ontario,

Certains employeurs investissent d'une façon créative dans leurs employés, faisant ainsi des progrès constants dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Dans l'administration de son programme de vérification, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour obtenir des résultats en misant sur la persuasion et la coopération

Téléphone du Nord Limitée, a convenu avec le syndicat représentant ses employés d'inscrire dans la convention collective une clause permettant de doter deux postes chaque année en s'écartant des limites fixées dans la convention. Au cours de la dernière année, cela lui a permis d'engager deux Autochtones dans un secteur d'emploi où une sous-représentation avait été constatée. Une autre société, Cameco Corporation, a accordé un million de dollars au College of Engineering de l'Université de la Saskatchewan afin de faciliter l'accès des Autochtones aux programmes d'études en génie et en sciences.

En valorisant des compétences clés au lieu d'exiger des titres universitaires, un employeur du secteur public, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, a réussi à engager cinq femmes dans des postes de cadres stagiaires. Avec le temps, cette façon de procéder devrait permettre à l'Agence d'améliorer considérablement la représentation des femmes parmi ses cadres supérieurs.

De même, un employeur du secteur des transports, N. Yanke Ltd., a réalisé des progrès dans l'embauche de femmes dans des postes non traditionnels en remplaçant ses exigences d'expérience par des exigences génériques portant sur les compétences requises. Cet employeur a pu constater par la suite que ces nouvelles employées avaient un très bon rendement.

Normes de vérification

Respect des normes actuelles

Dans l'administration de son programme de vérification, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour obtenir des résultats en misant sur la persuasion et la coopération. Le processus de vérification peut prendre

	Entreprises	Terminées
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Vérifications de suivi	68	14
[illegible]	[illegible]	[illegible]

Activité	Vérificateur	Employeur
Examiner le questionnaire d'enquête, procéder à l'évaluation initiale et confirmer les conclusions au cours d'une visite sur place	90 jours	
Approuver le rapport et présenter des engagements		30-60 jours
Mettre le rapport en forme finale et le renvoyer à l'employeur	7 jours	
Durée totale de la vérification	*9 à 11 mois*	

plus de temps pour qu'on puisse s'entendre sur les dispositions nécessaires. Cependant, à la fin, cette façon de procéder s'avère plus rapide que le recours à des mesures d'exécution.

Cela dit, il faut faire la distinction entre les délais raisonnables et les retards excessifs. La Commission a donc élaboré des normes de rendement applicables aussi bien aux vérifications initiales qu'aux vérifications de suivi.

L'importance de l'intervalle de temps est attribuable aux prolongations que la Commission accorde aux employeurs proches de la conformité

Dans la plupart des cas, ces normes sont respectées, aboutissant au profil exposé au tableau 4. Depuis le lancement du programme, l'acceptation générale du processus de vérification par les employeurs a beaucoup contribué à ces résultats.

Le respect des normes régissant les vérifications initiales

Nous présentons ci-dessous les normes de rendement applicables aux vérifications initiales, que nous avions mentionnées dans le rapport annuel de l'année dernière. Il faut en moyenne de 9 à 11 mois pour terminer une vérification (tableau 5). Un examen des charges de travail actuelles et le fait que la Commission atteint les objectifs de son programme d'équité en matière d'emploi indiquent que, dans la plupart des cas, ces normes sont respectées. Un système amélioré de gestion de

Dans l'administration de son programme de vérification, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour obtenir des résultats en misant sur la persuasion et la coopération.

Téléphone du Nord Limitée, a convenu avec le syndicat représentant ses employés d'inscrire dans la convention collective une clause permettant de doter deux postes chaque année en s'écartant des limites fixées dans la convention. Au cours de la dernière année, cela lui a permis d'engager deux Autochtones dans un secteur d'emploi où une sous-représentation avait été constatée. Une autre société, Cameco Corporation, a accordé un million de dollars au College of Engineering de l'Université de la Saskatchewan afin de faciliter l'accès des Autochtones aux programmes d'études en génie et en sciences.

En valorisant des compétences clés au lieu d'exiger des titres universitaires, un employeur du secteur public, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, a réussi à engager cinq femmes dans des postes de cadres stagiaires. Avec le temps, cette façon de procéder devrait permettre à l'Agence d'améliorer considérablement la représentation des femmes parmi ses cadres supérieurs.

De même, un employeur du secteur des transports, N. Yanke Ltd., a réalisé des progrès dans l'embauche de femmes dans des postes non traditionnels en remplaçant ses exigences d'expérience par des exigences génériques portant sur les compétences requises. Cet employeur a pu constater par la suite que ces nouvelles employées avaient un très bon rendement.

Normes de vérification

Respect des normes actuelles

Dans l'administration de son programme de vérification, la Commission fait tout ce qu'elle peut pour obtenir des résultats en misant sur la persuasion et la coopération. Le processus de vérification peut prendre

Tableau 4
Vérifications entreprises et terminées, 1998 et 1999

	Entreprises	Terminées
Vérifications initiales	146	111
Vérifications de suivi	68	14
Total des vérifications	**214**	**125**

Tableau 5
Normes d'exécution des vérifications initiales
Le vérificateur amorce sa vérification dans les 90 jours suivant la notification de l'employeur

Activité	Vérificateur	Employeur
Remplir et renvoyer le questionnaire d'enquête		30 jours
Examiner le questionnaire d'enquête, procéder à l'évaluation initiale et confirmer les conclusions au cours d'une visite sur place	90 jours	
Terminer l'analyse, rédiger, présenter et faire traduire la version préliminaire du rapport	70 jours	
Approuver le rapport et présenter des engagements		30-60 jours
Négocier les engagements	30 jours	
Mettre le rapport en forme finale et le renvoyer à l'employeur	7 jours	
Obtenir la signature du chef de la direction ou du sous-ministre		15-30 jours
Durée totale de la vérification	***9 à 11 mois***	

plus de temps pour qu'on puisse s'entendre sur les dispositions nécessaires. Cependant, à la fin, cette façon de procéder s'avère plus rapide que le recours à des mesures d'exécution.

Cela dit, il faut faire la distinction entre les délais raisonnables et les retards excessifs. La Commission a donc élaboré des normes de rendement applicables aussi bien aux vérifications initiales qu'aux vérifications de suivi.

L'importance de l'intervalle de temps est attribuable aux prolongations que la Commission accorde aux employeurs proches de la conformité

Dans la plupart des cas, ces normes sont respectées, aboutissant au profil exposé au tableau 4. Depuis le lancement du programme, l'acceptation générale du processus de vérification par les employeurs a beaucoup contribué à ces résultats.

Le respect des normes régissant les vérifications initiales

Nous présentons ci-dessous les normes de rendement applicables aux vérifications initiales, que nous avions mentionnées dans le rapport annuel de l'année dernière. Il faut en moyenne de 9 à 11 mois pour terminer une vérification (tableau 5). Un examen des charges de travail actuelles et le fait que la Commission atteint les objectifs de son programme d'équité en matière d'emploi indiquent que, dans la plupart des cas, ces normes sont respectées. Un système amélioré de gestion de

Un système amélioré de gestion de l'information, en cours d'élaboration, devrait permettre de mesurer les résultats avec une plus grande précision

l'information, actuellement en cours d'élaboration, devrait permettre de mesurer les résultats avec une plus grande précision dans les années à venir.

Établissement de normes pour les vérifications de suivi

En 1999, la Commission a établi et commencé à tester des normes d'exécution applicables aux vérifications de suivi. L'expérience des derniers mois et les 68 vérifications de suivi amorcées indiquent que le laps de temps nécessaire pour faire les suivis sera très proche des normes établies pour les vérifications initiales.

La vérification de suivi est généralement terminée dans un délai de 7 à 12 mois (tableau 6). L'importance de l'intervalle entre ces deux chiffres est attribuable aux prolongations que la Commission accorde aux employeurs proches de la conformité. Comme dans le cas des vérifications initiales, le travail peut demander de 28 à 62 jours ouvrables supplémentaires aux agents de vérification.

Tableau 6
Normes d'exécution des vérifications de suivi
Le vérificateur amorce la vérification de suivi 30 jours avant la date prévue en demandant à l'employeur un rapport d'étape

Activité	Vérificateur	Employeur
Remplir et renvoyer le rapport d'étape		30 jours
Terminer l'analyse préliminaire de la situation	45 jours	
Renseigner l'employeur sur sa situation (cette étape peut comporter une visite sur place)	45 jours	
Accorder une prolongation si des modifications sont nécessaires	30 jours	Jusqu'à 90 jours
Terminer l'analyse, rédiger, présenter et faire traduire le rapport de conformité*	70 jours	
Obtenir une signature si le rapport comporte des recommandations		15-30 jours
Durée totale de la vérification	***7 à 12 mois***	
En cas de non-conformité, communiquer à l'employeur la recommandation de lui donner un ordre	30 jours	
Réponse de l'employeur		30 jours

* *Si l'employeur est en conformité, la vérification est close à cette étape.*

Tableau 7
Résultats de 1998 et 1999 et projections pour 2000, sur la base d'un effectif équivalent de 10 vérificateurs

	1998 Résultats Vérifications		1999 Résultats Vérifications		2000 Prévisions Vérifications	
	entreprises	terminées	entreprises	terminées	à entreprendre	à terminer
Vérifications initiales entreprises	110	49	36	7	25	10
Vérifications de suivi entreprises	—	—	68	14	67	25
Total, vérifications entreprises	***110***	***49***	***104***	***21***	***92***	***35***
Vérifications initiales reportées de l'année précédente	—	—	61	53	29	29
Vérifications de suivi reportées de l'année précédente	—	—	—	—	48	40
Total, vérifications terminées ou closes	***49***		***74***		***104***	
Charge de travail en vérification	110		165		169	
Nombre de vérifications par vérificateur	11		17		17	

Comme la Commission a décidé d'accorder de courtes prolongations aux employeurs proches de la conformité, la norme de rendement qui exige des agents qu'ils fassent rapidement part de leur réaction aux employeurs est particulièrement critique. Les agents sont tenus de respecter un délai de 45 jours civils à cet égard.

La norme de rendement qui exige des vérificateurs qu'ils fassent rapidement part de leur réaction aux employeurs est critique

Le plan de vérification 2000

Charge de travail estimative

Le tableau 7 présente les objectifs de vérification de la Commission pour l'an 2000. Comme nous l'avons signalé l'année dernière, le programme d'équité en matière d'emploi est actuellement financé en fonction d'un effectif de dix vérificateurs devant chacun gérer 10 vérifications par an. Compte tenu des résultats des vérifications initiales effectuées jusqu'ici

Un système amélioré de gestion de l'information, en voie d'élaboration, devrait permettre de mesurer les résultats avec une plus grande précision

l'information, actuellement en cours d'élaboration, devrait permettre de mesurer les résultats avec une plus grande précision dans les années à venir.

Établissement de normes pour les vérifications de suivi

En 1999, la Commission a établi et commencé à tester des normes d'exécution applicables aux vérifications de suivi. L'expérience des derniers mois et les 68 vérifications de suivi amorcées indiquent que le laps de temps nécessaire pour faire les suivis sera très proche des normes établies pour les vérifications initiales.

La vérification de suivi est généralement terminée dans un délai de 7 à 12 mois (tableau 6). L'importance de l'intervalle entre ces deux chiffres est attribuable aux prolongations que la Commission accorde aux employeurs proches de la conformité. Comme dans le cas des vérifications initiales, le travail peut demander de 28 à 62 jours ouvrables supplémentaires aux agents de vérification.

Activité	Vérificateur	Employeur
Terminer l'analyse préliminaire de la situation	45 jours	
Accorder une prolongation si des modifications sont nécessaires	30 jours	Jusqu'à 90 jours
Obtenir une signature si le rapport comporte des recommandations		15-30 jours
En cas de non-conformité, communiquer à l'employeur la recommandation de lui donner un ordre	30 jours	

	1998		1999		2000	
	Vérifications		Vérifications		Vérifications	
Vérifications initiales entreprises	110	49	36	7	26	10
Total, vérifications entreprises	*110*	*49*	*104*	*21*	*92*	*33*
Vérifications de suivi reportées de l'année précédente	—	—	—	—	48	40
Charge de travail en vérification	110		165		169	

Comme la Commission a décidé d'accorder de courtes prolongations aux employeurs proches de la conformité, la norme de rendement qui exige des agents qu'ils fassent rapidement part de leur réaction aux employeurs est particulièrement critique. Les agents sont tenus de respecter un délai de 45 jours civils à cet égard.

La norme de rendement qui exige des vérificateurs qu'ils fassent rapidement part de leur réaction aux employeurs est critique

Le plan de vérification 2000

Charge de travail estimative

Le tableau 7 présente les objectifs de vérification de la Commission pour l'an 2000. Comme nous l'avons signalé l'année dernière, le programme d'équité en matière d'emploi est actuellement financé en fonction d'un effectif de dix vérificateurs devant chacun gérer 10 vérifications par an. Compte tenu des résultats des vérifications initiales effectuées jusqu'ici

et de son niveau actuel de ressources, la Commission s'attend à entreprendre 92 vérifications en 2000, dont 67 seraient des suivis. De plus, 29 vérifications initiales et 48 vérifications de suivi seront reportées de 1999, ce qui portera la charge de travail totale à 169 vérifications en cours en l'an 2000. Il est également prévu que 104 vérifications — 39 initiales et 65 suivis — seront terminées ou closes dans l'année.

Une mise en garde

L'expérience de la dernière année montre qu'il sera de plus en plus difficile pour les vérificateurs de s'acquitter d'une charge de travail équivalant à dix vérifications complètes par an et pour la Commission de prévoir avec précision le nombre de vérifications entreprises ou terminées dans une année donnée, parce que le nombre de variables influant sur les calculs ne cesse d'augmenter : proportions relatives de vérifications initiales et de suivis, nombre de prolongations de 90 jours accordées, obligation de procéder à une vérification plus exhaustive des employeurs ayant fait l'objet d'un ordre, nécessité de commencer à contrôler le rendement des employeurs qui ont déjà été vérifiés et d'entreprendre de nouvelles vérifications dans le cas des employeurs qui n'auront pas réalisé des progrès raisonnables.

En l'an 2000, la Commission a l'intention de concentrer davantage son activité sur la vérification des gros employeurs

Enfin, en l'an 2000, la Commission a l'intention de concentrer davantage son activité sur la vérification des gros employeurs, ce qui pourrait entraîner une baisse du nombre de vérifications initiales qu'il sera possible d'entreprendre durant l'année. Nous examinons cette question de plus près dans la section qui suit.

Le cycle quinquennal

La Commission avait projeté de vérifier tous les employeurs assujettis à la *Loi* au cours des cinq premières années de son mandat. En décembre 1999, il était évident que cet objectif ne serait peut-être pas atteint. L'expérience acquise à ce jour démontre que plus de 95 % des employeurs nécessitent une vérification de suivi, le plus souvent parce qu'ils n'ont pas une connaissance suffisante des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Une méthode de vérification plus courte et plus simple a été adoptée dans le cas des employeurs qui n'avaient fait qu'un travail limité, mais il est encore trop tôt pour déterminer les effets à long terme de cette mesure. De même, au cours de 1998, la Commission a encouragé le Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission de la fonction publique et Développement des ressources humaines Canada à donner davantage de conseils techniques, dans le cadre des services consultatifs dispensés aux employeurs des secteurs public et privé. Pour que les employeurs se conforment à la *Loi* aux premiers stades du processus, d'autres efforts seront nécessaires de leur part — et de la part des organismes chargés de les assister.

Une méthode de vérification plus courte et plus simple a été adoptée dans le cas des employeurs qui n'avaient fait qu'un travail limité

Pleins feux sur la troisième année

Durant les deux premières années complètes du programme de vérification de l'équité en matière d'emploi de la Commission (1998 et 1999), les employeurs ont été groupés selon le secteur d'activité, la taille et le lieu de l'organisation, avant d'être choisis au hasard pour fins de vérification. Fin 1999, les 146 organismes et entreprises dont la vérification initiale avait commencé comptaient 23 % de l'effectif total des employeurs sous réglementation fédérale. Le lecteur trouvera à la fin du chapitre des tableaux montrant la taille et le champ d'activité des employeurs visés par la *Loi*.

Dans son rapport annuel 1998, la Commission s'est engagée à déterminer si certains rajustements ne permettraient pas de renforcer l'impact initial du programme de vérification. En 2000, la Commission se concentrera sur les vérifications initiales d'employeurs dont l'effectif dépasse 1 000 employés. Ainsi, plus de 60 % de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et 80 % de l'effectif de la fonction publique devraient avoir fait l'objet d'une vérification à la fin de 2000.

Comme par le passé, certains groupes désignés ont eu de meilleurs résultats que d'autres, et les progrès ont varié d'un secteur d'activité à l'autre

Les progrès réalisés par les quatre groupes désignés

Les employeurs privés sous réglementation fédérale présentent depuis douze ans des rapports annuels d'équité en matière d'emploi à Développement des ressources humaines Canada. Ces rapports contiennent des données détaillées sur la représentation, le recrutement, l'avancement et la cessation d'emploi des employés membres des groupes désignés.

En 1999, quelque 333 employeurs des secteurs des banques, des communications, des transports et d'« autres » secteurs ont produit des rapports sur un effectif total d'environ 586 000 employés pour l'année terminée en décembre 1998. La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

Pour ce qui est du secteur public, le Conseil du Trésor a présenté un compte rendu de l'équité en matière d'emploi dans 65 ministères et organismes fédéraux comptant un effectif total d'environ 178 000 employés. Les données les plus récentes de la fonction publique fédérale remontent au 31 mars 1999.

La hausse de 2,8 % de l'effectif du secteur privé est attribuable au fait que plusieurs employeurs qui n'avaient pas présenté de rapport en 1998 l'ont fait en 1999. Dans le secteur privé, plus de 80 000 postes ont été comblés, soit 14 500 de plus que l'année précédente. Cela permet de croire que les employeurs ont eu de nombreuses occasions d'engager des membres des quatre groupes désignés. Une fois de plus, cependant, peu d'employeurs ont tiré parti des possibilités qui s'offraient. Comme par le passé, certains groupes désignés ont eu de meilleurs résultats que d'autres, et les progrès ont varié d'un secteur d'activité à l'autre.

Dans l'ensemble, la fonction publique fédérale s'est légèrement contractée durant l'année, mais environ 17 000 vacances ont été remplies. Dans 2 500 cas, il s'agissait de postes permanents. Les

ministères et organismes ont, dans une certaine mesure, exploité les occasions d'engager des membres des groupes désignés, notamment des femmes et des Autochtones. Cependant, comme nous l'exposons plus en détail dans les sections qui suivent, le recrutement de personnes handicapées et de membres des minorités visibles s'est situé à des taux sensiblement inférieurs à leurs taux de disponibilité dans la population active du Canada.

Les employeurs ont eu de nombreuses occasions d'engager des membres des quatre groupes désignés, mais peu d'entre eux en ont profité

Dans l'évaluation des données les plus récentes, il importe de ne pas perdre de vue les points suivants :

- Dans les sections qui suivent, nous comparons les données de l'effectif des secteurs public et privé aux taux de disponibilité des femmes, des minorités visibles et des Autochtones tirés du recensement de 1996. Les graphiques présentent les progrès accomplis par les quatre groupes désignés entre 1987 et 1998.

- L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées remonte à l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), puisque cette enquête n'a pas été reprise au recensement de 1996.

- En raison de l'adoption d'un nouveau système de regroupement des professions dans le secteur privé en 1996, il n'est pas toujours possible de faire des comparaisons avec les chiffres des années antérieures.

- L'estimation des taux de disponibilité des membres des minorités visibles établie par le Secrétariat du Conseil du Trésor se fonde sur les données du recensement de 1996 et ne porte que sur les citoyens canadiens. Les estimations précédentes étaient basées sur le recensement de 1991. L'estimation du taux de disponibilité de 9,0 % du secteur public était alors semblable aux 9,1 % du secteur privé, et les deux chiffres comprenaient tant les résidents permanents que les citoyens canadiens. Bien que le recensement de 1996 indique que la disponibilité globale des minorités visibles est passée à 10,3 %, l'estimation du Conseil du Trésor a été ramenée à 8,7 % par suite de l'exclusion des résidents permanents. L'explication du Conseil du Trésor est que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* donne la

préférence aux citoyens canadiens lors du recrutement dans la fonction publique fédérale. Cette préférence fait toutefois l'objet d'une contestation judiciaire en ce moment. La Commission continuera donc à évaluer les objectifs de recrutement établis pour les membres de minorités visibles dans la fonction publique par rapport au point de repère de 10,3 %.

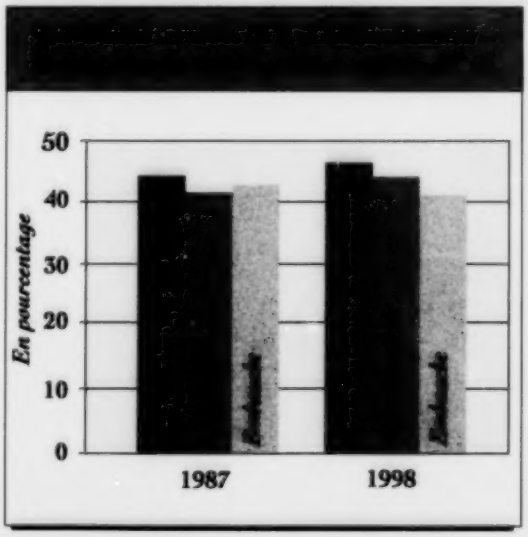
Le recrutement de personnes handicapées et de membres des minorités visibles s'est situé à des taux sensiblement inférieurs à leurs taux de disponibilité dans la population active du Canada

- Les parts de recrutements et de cessations de fonctions figurant dans les résumés qui suivent désignent les pourcentages de membres de groupes désignés. En l'absence d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné pourrait s'attendre à recevoir une part des recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la population active du Canada. Dans le cas des cessations de fonctions, cependant, la part du groupe devrait correspondre à sa représentation du moment dans l'organisation.

Les femmes

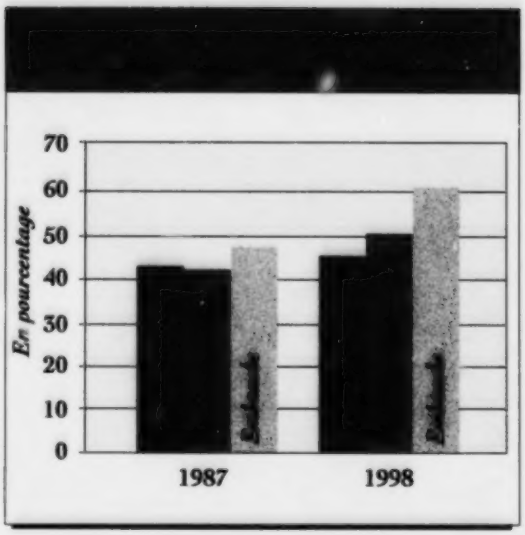
Dans le secteur privé : La représentation des femmes a augmenté, passant d'environ 40,1 % en 1987 à 44,3 % en 1998, ce qui demeure proche de leur taux de disponibilité de 46,4 %. Leur part des recrutements s'est accrue quelque peu, s'établissant à 41,4 % en 1998 par rapport à 39,2 % en 1997.

La représentation des femmes s'est échelonnée entre 72,5 % dans le secteur bancaire à 23,5 % dans les transports et 25 % dans les « autres » secteurs. Leur représentation a augmenté dans la plupart des catégories professionnelles du secteur privé, ainsi que dans les postes de haute direction dans tous les secteurs.



Dans le secteur bancaire, les femmes ont enregistré des hausses dans les

catégories de la gestion et des professions, où elles occupent maintenant près de la moitié de l'ensemble des postes. Leur représentation parmi les cadres supérieurs est passée à 19,5 % en 1998, mais demeurait quelque peu inférieure au point de repère de 20,8 % du recensement de 1996. Dans l'ensemble, leur part des recrutements dans le secteur bancaire a chuté abruptement, passant de 76,3 % en 1987 à 59,1 % en 1998, notamment par suite de la baisse du nombre d'emplois de bureau dans l'effectif bancaire.



Dans le secteur des transports, leur part des recrutements est passée de 21,9 % en 1987 à 29,8 % en 1998, ce qui a assuré une progression régulière de leur représentation, de 16,0 % à 23,5 %. Par rapport à 1997, leur part des recrutements dans certaines catégories professionnelles non traditionnelles a légèrement augmenté, demeurant malgré tout bien en deçà du taux de disponibilité.

En 1998, à peu près 22 % des femmes du secteur privé travaillaient à temps partiel, en comparaison avec approximativement 8 % des hommes. Cette tendance vaut également pour les femmes membres d'un groupe minoritaire : près de 27 % des femmes autochtones et plus de 20 % des femmes ayant une déficience travaillaient, elles aussi, à temps partiel.

Dans le secteur public : La représentation des femmes dans la fonction publique fédérale s'élevait à 51,5 % au 31 mars 1999, enregistrant une hausse de près d'un point de pourcentage sur 1997. C'est là un progrès remarquable depuis 1987, alors que leur représentation était d'environ 42 %. Ce chiffre se compare favorablement à un taux de disponibilité de 46,4 % dans la population active du Canada. Leur part des recrutements était d'environ deux points supérieure à celle de 1997, atteignant 62,1 %

En l'absence d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné pourrait s'attendre à recevoir une part des recrutements correspondant à son taux de disponibilité dans la population active du Canada

Une proportion sensiblement plus élevée de femmes ont été engagées dans des postes temporaires sans sécurité d'emploi

au 31 mars 1999. Toutefois, seulement 11 % des femmes embauchées ont obtenu des postes permanents, par rapport à 22 % des hommes. Comme par le passé, une proportion sensiblement plus élevée de femmes ont été engagées dans des postes temporaires sans sécurité d'emploi.

La représentation des femmes dans le groupe de la direction a augmenté d'environ deux points de pourcentage depuis 1997, atteignant 26,9 %. Leur représentation s'est également accrue dans toutes les autres catégories professionnelles.

Dans le cas des organisations comptant 200 employés ou plus, la représentation des femmes était la plus élevée dans l'élément civil de la Gendarmerie royale du Canada (81 %). Cette situation est attribuable au fait que 74 % des emplois civils de la GRC sont des postes de commis, dans lesquels il y a une forte concentration de femmes. Leur représentation était la plus faible (26,5 %) au ministère des Pêches et des Océans, où une forte proportion des emplois se situent dans les catégories scientifique, technique et de l'exploitation, où les femmes sont traditionnellement sous-représentées.

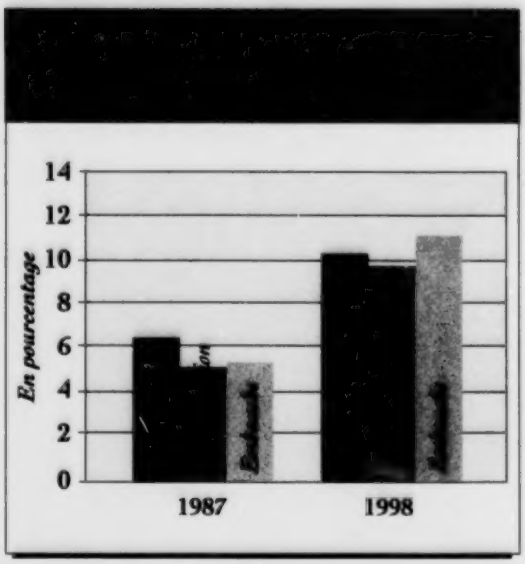
Les membres des minorités visibles

Dans le secteur privé : La représentation des minorités visibles a plus que doublé au cours des douze dernières années, passant de 4,9 % en 1987 à 9,9 % en 1998, mais elle reste inférieure au taux de disponibilité de 10,3 % établi par le recensement de 1996.

Dans l'ensemble, la part des recrutements chez les minorités visibles a été ramenée de 12,1 % en 1997 à 11,3 % en 1998. Néanmoins, elle demeure passablement supérieure aux 5,2 % enregistrés en 1987.

Comme par le passé, la représentation de ce groupe varie beaucoup d'un secteur à l'autre. Dans les banques, elle a atteint 15,3 %, soit légèrement plus que l'année précédente et loin devant les 9,5 % de 1987. Dans les communications, les membres des minorités visibles forment 9,0 % de l'effectif, soit un peu plus que l'année précédente. Bien que ce pourcentage demeure inférieur au taux de disponibilité, il représente plus que le double des 4,0 % enregistrés en 1987. Les progrès qu'affichent ces deux secteurs sont attribuables à des taux de

recrutement supérieurs à la disponibilité générale des membres des minorités visibles.



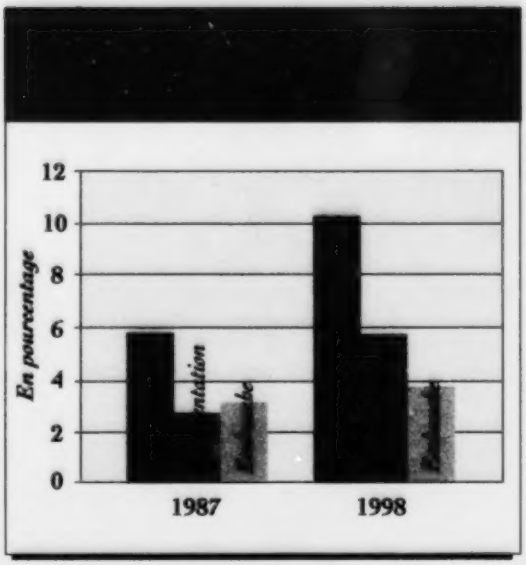
Dans la catégorie « autres », les minorités visibles formaient 7,9 % de l'effectif en 1998, loin devant les 2,5 % de 1987. Toutefois, leur représentation était inférieure aux 8,1 % enregistrés en 1997, parce que leur part des recrutements a chuté, passant de 15,5 % en 1997 à 6,4 % en 1998.

Les progrès ont été les plus lents dans le secteur des transports, où la représentation des minorités visibles a atteint 5,7 % en 1998, par rapport à 5,3 % l'année précédente et 2,5 % en 1987. Même si la part des recrutements du groupe a constamment été inférieure à la disponibilité, leur part des cessations de fonctions s'est située aux alentours du taux de représentation, ce qui a permis au groupe de réaliser une légère avance dans un effectif qui a rétréci de plus de 27 % depuis 1987.

Les progrès qu'affichent ces deux secteurs sont attribuables à des taux de recrutement supérieurs à la disponibilité générale des membres des minorités visibles

Il est vrai que les minorités visibles réalisent des progrès constants dans le secteur privé, mais il reste encore beaucoup à faire. Les membres du groupe demeurent concentrés dans certaines catégories professionnelles et sous-représentés dans d'autres, notamment parmi les cadres supérieurs.

Dans le secteur public : Au 31 mars 1999, la représentation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale s'élevait à 5,9 %, soit légèrement plus que les 5,1 % de 1997. Les données montrent que la fonction publique comptait, dans l'ensemble, 1 297 employés de plus qu'en 1997 identifiés comme membres de minorités visibles. Toutefois, comme le nombre de nouveaux recrutements n'a atteint que 730, près de la moitié de l'augmentation est attribuable à un taux plus élevé d'auto-identification. Il est décevant de noter, une fois de plus, que les



ministères n'ont pas tiré parti des nombreuses occasions de recrutement qui se sont présentées pour engager des membres de ce groupe désigné, dont la part des recrutements ne s'est élevée qu'à 4,4 %, soit un peu plus qu'en 1997, mais considérablement moins que leur taux de disponibilité de 10,3 % dans la population active du Canada. En fait, si les membres des minorités visibles avaient été engagés à un taux correspondant à leur disponibilité, ils auraient obtenu 1 730 emplois. Ils ont donc été écartés non seulement des postes à durée indéterminée, dont leur part n'a été que de 6,9 %, mais aussi des postes à durée déterminée, dont ils n'ont obtenu que 4 %.

Les membres des minorités visibles demeurent concentrés dans certaines catégories professionnelles et sous-représentés dans d'autres, notamment parmi les cadres supérieurs

Bien que leur part des recrutements ait été faible dans toutes les catégories professionnelles, il est encourageant de noter que 4 des 38 nominations faites dans le groupe de la direction, niveau de gestion le plus élevé de la fonction publique fédérale, ont échu à des membres de minorités visibles.

Parmi les ministères et organismes de plus de 200 employés, la représentation des minorités visibles était la plus élevée (18,3 %) à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Elle était près de 10 % à Santé Canada et à Citoyenneté et Immigration Canada. Vingt-trois organisations comptaient, cependant, une représentation inférieure à la moitié du taux de disponibilité de 10,3 % dans la population active du Canada.

Les Autochtones

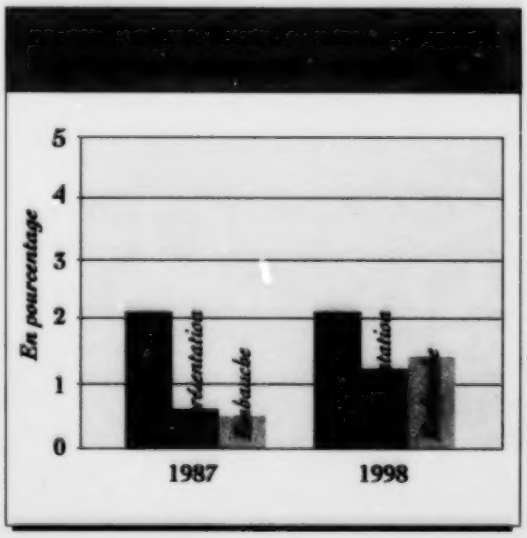
Les Autochtones n'ont pas profité du nombre assez élevé de recrutements qui ont eu lieu en 1998

Dans le secteur privé : Les Autochtones n'ont pas profité du nombre assez élevé de recrutements qui ont eu lieu en 1998. Même si, à 1,3 %, leur représentation était supérieure au taux de 0,6 % enregistré en 1987, elle n'avait pas changé par rapport à l'année précédente. Pour la quatrième année consécutive, la part des recrutements des Autochtones a continué de baisser : à 1,4 % en 1998, elle était considérablement inférieure au taux de disponibilité de 2,1 %. Les difficultés de ce groupe ont été aggravées par leur part disproportionnée de cessations de fonctions.

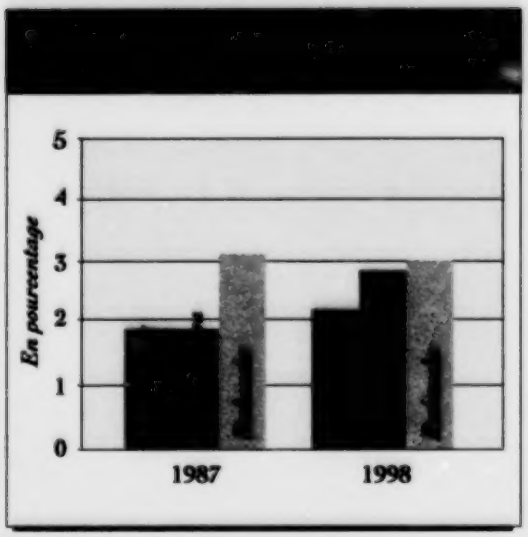
La seule augmentation de la représentation des Autochtones a été enregistrée dans le secteur des transports. Même si leur part des recrutements a été ramenée de 2,0 % en 1997 à 1,9 % en 1998, le nombre de cessations d'emploi a été inférieur aux recrutements, ce qui a entraîné une augmentation marginale de leur représentation, qui est passée de 1,2 à 1,3 %.

La représentation des Autochtones s'est maintenue dans les banques (1,3 %) et dans les communications (1,1 %). Dans ces deux secteurs, leur part des recrutements, tout en étant très légèrement supérieure à celle de 1997, n'atteignait qu'environ la moitié de leur disponibilité d'après le recensement de 1996.

Dans la catégorie « autres », les progrès réguliers des dernières années ont brusquement cessé, la part des recrutements des Autochtones étant tombée de 3,3 % en 1997 à 1,8 % en 1998, ce qui, du même coup, a fait baisser leur représentation de 2,1 à 2,0 %.



Dans le secteur public :
Contrairement à la baisse enregistrée dans le secteur privé, la représentation des Autochtones dans le secteur public a poursuivi sa progression des dernières années pour atteindre 2,9 % au 31 mars 1999, taux supérieur au point de repère de 2,1 % tiré du recensement de 1996. Cependant, comme nous l'avions noté dans le passé, la répartition des Autochtones parmi les différents ministères et organismes fédéraux est très irrégulière. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, dont plus de 27 % de l'effectif est composé d'Autochtones, emploie près de 17 % de tous les Autochtones de la fonction publique fédérale. En même temps, 23 des 42 organisations de la fonction publique qui comptent plus de 200 employés n'atteignent pas le point de repère du recensement.

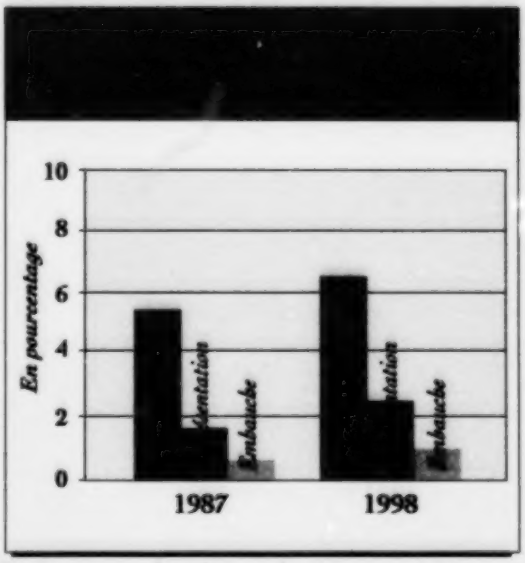


Contrairement à la baisse enregistrée dans le secteur privé, la représentation des Autochtones dans le secteur public a poursuivi sa progression des dernières années

Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, les données indiquent que les Autochtones ont obtenu une part équitable des recrutements dans toutes les catégories professionnelles et dans les emplois à durée aussi bien indéterminée que déterminée. Toutefois, compte tenu des effets disproportionnés des mesures de dotation prises au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, la Commission portera une attention particulière aux objectifs de recrutement des autres ministères et organismes. Elle tiendra en particulier à s'assurer que ces objectifs sont assez élevés pour réaliser une augmentation significative de la représentation des Autochtones dans toute la fonction publique fédérale.

Les personnes handicapées

Dans le secteur privé : Comme nous l'avons noté plus haut, les possibilités de recrutement ont beaucoup augmenté en 1998, mais les personnes handicapées n'ont pas du tout eu l'occasion d'en profiter. Même si leur représentation globale dans le secteur privé est restée stable à 2,3 %, leur part des recrutements a baissé pour la cinquième année consécutive, atteignant son niveau le plus bas depuis 1988. Au cours des douze dernières années, cette part n'a jamais été très proche de leur taux de disponibilité sur le marché du travail.

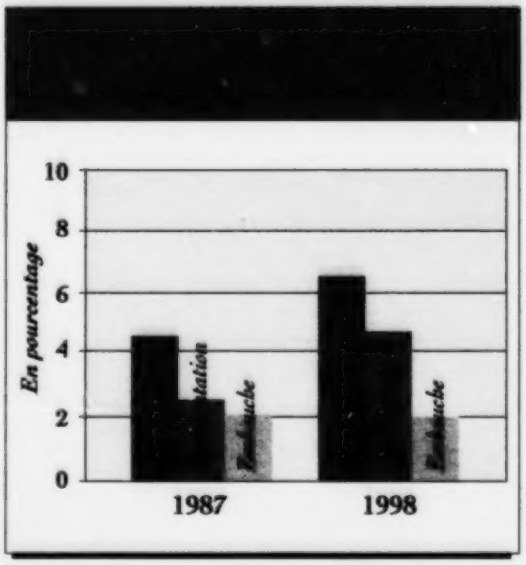


Les personnes handicapées sont sous-représentées dans tous les secteurs d'activité, leur représentation s'échelonnant entre un minimum de 1,8 % dans les transports et un maximum de 2,9 % dans les « autres » secteurs, en passant par 2,3 % dans les banques et 2,4 % dans les communications. Comme par le passé, cette situation est directement attribuable au fait regrettable que ce groupe n'a pas obtenu une part équitable des recrutements. En 1998, les personnes handicapées n'ont eu que 0,9 % du nombre total de recrutements, chiffre inférieur à celui de 1997 et n'atteignant même pas un septième du point de repère de 6,5 % établi par l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Cette situation déplorable s'est manifestée dans tous les secteurs d'activité, aucun n'ayant enregistré une part de recrutements supérieure à 1,1 %.

Même si le nombre total de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale a augmenté durant l'année, leur part des recrutements est restée très décevante

Dans le secteur public : À l'inverse, la représentation des personnes handicapées a grimpé dans le secteur public, passant de 3,9 % en 1997 à 4,6 % en 1998. Bien que ce dernier chiffre soit proche du point de repère de 4,8 % utilisé par le Conseil du Trésor, il reste assez éloigné de

la représentation de 6,5 % de ce groupe dans la population active du Canada (d'après l'ESLA de 1991). De plus, les données permettent de croire que la hausse est largement attribuable à une auto-identification accrue.



Même si le nombre total de personnes handicapées dans la fonction publique a augmenté de 1 194 durant l'année, leur part des recrutements (380 au total) est restée très décevante. Elles n'ont obtenu que 51 (2 %) des 2 533 nominations à des postes permanents et 329 (2,4 %) des quelque 14 000 postes d'une durée déterminée de trois mois ou plus qui ont été remplis pendant l'année. Pas une seule personne handicapée n'a accédé au groupe de la direction, et elles n'ont décroché que 59 des quelque 4 000 postes remplis dans la catégorie de l'administration et du service extérieur et 34 des 3 000 nominations dans les catégories scientifique, professionnelle et technique.

Au cours des douze dernières années, la part des recrutements chez les personnes handicapées n'a jamais été très proche de leur taux de disponibilité sur le marché du travail

Les résultats toujours médiocres de la fonction publique fédérale au chapitre de l'embauche de personnes ayant une déficience se reflètent également dans le fait que 38 des 42 organisations du secteur public qui comptent plus de 200 employés n'ont pas atteint le point de repère de 6,5 % établi par l'ESLA. On constate d'ailleurs, en regardant les chiffres de plus près, que 17 organisations avaient moins de la moitié de la représentation attendue de personnes handicapées. Seules quatre atteignaient ou dépassaient le niveau repère : l'Office des transports du Canada, Développement des ressources humaines Canada, la Commission de la fonction publique et l'élément civil de la GRC.

Récapitulation

Malgré les gains enregistrés par quelques groupes désignés, les résultats de la dernière année montrent clairement que les progrès accomplis en

vue d'une représentation équitable dans les secteurs sous réglementation fédérale continuent de se faire à un pas de tortue. En particulier, les progrès des Autochtones et des personnes handicapées dans le secteur privé et ceux des minorités visibles et des personnes handicapées dans le secteur public ne sont tout simplement pas acceptables.

Partenariats en faveur du changement

Les résultats de la dernière année montrent clairement que les progrès accomplis en vue d'une représentation équitable dans la population active sous réglementation fédérale continuent de se faire à un pas de tortue

Le secteur public

Depuis un certain nombre d'années, la Commission fait part de sa préoccupation croissante au sujet des graves disparités qui persistent dans la fonction publique fédérale, surtout en ce qui concerne les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les préoccupations des minorités visibles ont sûrement contribué à l'établissement du Conseil national des minorités visibles dans la fonction publique, dont les membres comptent plus de 200 fonctionnaires de 18 ministères et organismes fédéraux. Le Conseil a organisé sa conférence inaugurale en octobre 1999, qui s'est déroulée en présence du vice-premier ministre, de sous-ministres, de hauts fonctionnaires et d'un représentant de la Commission. Intitulée « Édifier maintenant et au nouveau millénaire une fonction publique représentative », la conférence cherchait à favoriser une action concertée des ministères et des organismes fédéraux et à les sensibiliser davantage aux problèmes d'équité en emploi auxquels font face les minorités visibles.

Bien que la conférence ait fait ressortir la lenteur des changements dans la fonction publique fédérale, les participants ont eu droit à des mots encourageants de la part du vice-premier ministre, qui a déclaré :

> L'équité en matière d'emploi est un des principaux éléments du renouveau de la fonction publique, une fonction publique qui continue d'offrir un excellent service à tous les Canadiens et Canadiennes. Les mesures visant à accroître la représentation des minorités visibles à tous les niveaux constituent une part

La création du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, sous la présidence de Lewis Perinbam, est une autre initiative importante ayant vu le jour en 1999

importante de cette stratégie d'ensemble : changements de la culture interne, engagement de la haute direction, communication, éducation et formation de partenariats entre ministères et entre régions de notre fonction publique fédérale, toutes ces initiatives sont essentielles à notre succès dans ce domaine.

La création du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale, sous la présidence de Lewis Perinbam, est une autre initiative importante ayant vu le jour en 1999. Le groupe de travail, qui réunit des représentants de groupes d'action et des personnes qui connaissent bien les secteurs public et privé, entreprend un examen approfondi des obstacles touchant les membres des minorités visibles. La présidente de la Commission s'est entretenue avec les membres du groupe de travail à leur invitation. La Commission espère que les recommandations du groupe recevront rapidement toute l'attention nécessaire, aussitôt qu'il aura publié son rapport.

Durant 1999, les membres du personnel de la Commission ont continué à collaborer étroitement avec leurs homologues de Développement des ressources humaines Canada pour assurer une mise en œuvre harmonieuse de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Commission demeure toutefois préoccupée en ce qui concerne la capacité des services consultatifs du ministère de fournir l'aide nécessaire pour permettre aux employeurs du secteur privé et aux sociétés d'État d'élaborer et de mettre en œuvre des plans appropriés d'équité en matière d'emploi. Malgré les efforts considérables déployés par le personnel des services consultatifs, le faible niveau de conformité initiale à la *Loi* permet de croire qu'un accroissement des ressources affectées à ce secteur pourrait être très avantageux.

La GRC, les Forces canadiennes et le Service canadien du renseignement de sécurité

Lorsque la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale, elle prévoyait des mesures permettant d'en étendre le champ d'application aux Forces canadiennes, au Service canadien du renseignement de sécurité et à la Gendarmerie royale du Canada. Il est regrettable que ces organismes ne soient pas encore assujettis à la *Loi*. La Commission n'est au courant d'aucune raison valable pouvant justifier le retard mis à

adopter le décret nécessaire pour étendre le champ d'application de la *Loi*.

La GRC a pleinement coopéré avec la Commission il y a quelques années à l'occasion d'une étude volontaire de l'équité en matière d'emploi. Elle a depuis réalisé d'excellents progrès en vue d'en arriver à une représentation équitable. Rien ne permet de croire que les Forces canadiennes et le SCRS puissent avoir un succès moindre dans ce domaine. Leur exclusion du champ d'application de la *Loi* est un exemple regrettable pour d'autres.

Un examen de la *Loi* à l'horizon

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit un examen complet de ses dispositions cinq ans après son adoption. La *Loi* est entrée en vigueur le 24 octobre 1996, mais elle laissait aux employeurs un délai d'un an pour se préparer aux vérifications, que la Commission a entreprises vers la fin de 1997. Un examen de la *Loi* devrait donc commencer dans les derniers mois de 2001, soit quatre ans après l'entrée en vigueur du mandat de vérification de la Commission. Deux indicateurs de rendement seront sans doute jugés pertinents dans tout examen de ce genre : l'augmentation du nombre d'employeurs ayant en place des systèmes d'emploi non discriminatoires et la croissance (ou la baisse) de la représentation des groupes désignés à tous les niveaux de l'effectif des employeurs.

À cet égard, la Commission s'est fixé l'objectif suivant : un an après avoir été déclarés en conformité avec la *Loi*, au moins 80 % des employeurs qui avaient initialement des sous-représentations dans leur effectif devraient avoir enregistré des améliorations. Le nombre de vérifications de la conformité entreprises et terminées demeure évidemment un objectif opérationnel important. À la fin, cependant, le succès ou l'échec de la *Loi* sera fonction de la mesure dans laquelle la population active sous réglementation fédérale aura réalisé une représentation équitable.

La Commission s'est fixé l'objectif suivant : un an après avoir été déclarés en conformité avec la Loi, au moins 80 % des employeurs qui avaient initialement des sous-représentations dans leur effectif devraient avoir enregistré des améliorations

Tableau 8
Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon le secteur
Au 31 décembre 1999

Secteur	Sous-secteur	Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
		Employeurs	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*
Secteur privé	*Banques*	18	174 133	7	9 450
	Communications	98	194 780	32	53 844
	Transports	167	156 861	58	37 697
	Autres°	50	60 814	16	18 330
Fonction publique fédérale		65	178 479	31	83 068
Employeurs distincts fédéraux		16	106 817	2	609
Total		**414**	**871 884**	**146**	**202 998**

° *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

Tableau 9

Organisations du secteur public en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

	Fonction publique fédérale *au 31 mars 1999*				Employeurs distincts *en janvier 2000*			
	Visés par la *Loi*		En cours de vérification		Visés par la *Loi*		En cours de vérification	
	Employeurs	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*
10 000 et plus	5	100 216	3	43 651	2	85 739	0	0
2 000-9 999	15	65 316	8	31 107	5	17 661	0	0
1 000-1 999	2	2 450	1	1 233	0	0	0	0
500-999	8	5 375	6	4 120	2	1 475	0	0
100-499	18	4 515	13	2 957	7	1 942	2	609
Moins de 100	17	607	0	0	0	0	0	0
Total	**65**	**178 479**	**31**	**83 068**	**16**	**106 817**	**2**	**609**

Tableau 10

Organisations et employés du secteur privé visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* selon la province et le secteur

au 31 décembre 1999

	Secteur									
	Banques		*Communications*		*Transports*		*Autres°*		*Total*	
	Employeurs	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*
Terre-Neuve	5	1 491	4	2 757	6	1 475	0	0	**15**	**5 723**
Île-du-Prince-Édouard	4	386	2	487	3	284	0	0	**9**	**1 157**
Nouvelle-Écosse	6	5 274	7	5 423	13	3 200	2	1 835	**28**	**15 732**
Nouveau-Brunswick	6	2 722	8	6 437	10	3 310	0	0	**24**	**12 469**
Québec	14	31 378	33	42 350	41	27 442	9	2 454	**97**	**103 624**
Ontario	13	88 180	52	79 608	74	49 142	30	35 088	**169**	**252 018**
Manitoba	6	5 106	12	7 399	20	12 020	15	5 247	**53**	**29 772**
Saskatchewan	5	4 207	7	3 040	11	3 604	9	5 003	**32**	**15 854**
Alberta	8	13 970	19	19 080	35	19 601	11	5 543	**73**	**58 194**
Colombie-Britannique	9	20 212	21	23 504	37	27 368	12	2 449	**79**	**73 533**
Territoires du Nord-Ouest	2	78	2	346	4	670	0	0	**8**	**1 094**
Yukon	2	74	1	309	0	0	0	0	**3**	**383**
Reste°°		1 055		4 040		8 745		3 195		**17 035**
Canada°°°	**18**	**174 133**	**98**	**194 780**	**167**	**156 861**	**50**	**60 814**	**333**	**586 588**

Nota :

° *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

°° *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.*

°°° *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés sous la rubrique « Canada ».*

Tableau 11

Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province et le secteur

au 31 décembre 1999

	Secteur									
	Banques		*Communications*		*Transports*		*Autres°*		*Total*	
	Employeurs	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*	*Employeurs*	*Employés*
Terre-Neuve	0	0	0	0	2	223	0	0	**2**	**223**
Île-du-Prince-Édouard	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Nouvelle-Écosse	0	0	4	617	5	727	3	1 968	**12**	**3 312**
Nouveau-Brunswick	0	0	5	4 700	3	1 224	0	0	**8**	**5 924**
Québec	5	2 944	12	8 135	13	4 313	4	969	**34**	**16 361**
Ontario	5	2 883	16	15 935	22	10 550	9	6 879	**52**	**36 247**
Manitoba	0	0	4	950	5	1 369	4	2 564	**13**	**4 883**
Saskatchewan	0	0	1	220	1	142	3	3 226	**5**	**3 588**
Alberta	1	370	8	9 638	12	4 987	3	916	**24**	**15 911**
Colombie-Britannique	2	2 824	7	12 400	11	9 200	4	932	**24**	**25 356**
Territoires du Nord-Ouest	0	0	0	0	2	591	0	0	**2**	**591**
Yukon	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**	**0**
Reste°°		429		1 249		4 371		876		**6 925**
Canada°°°	**7**	**9 450**	**32**	**53 844**	**58**	**37 697**	**16**	**18 330**	**113**	**119 321**

Nota :

° *La catégorie « autres » comprend une foule d'entreprises, allant des sociétés céréalières aux mines d'uranium, en passant par les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.*

°° *Employés à l'égard desquels aucun rapport détaillé n'a été produit parce que les employeurs ne sont tenus de faire une déclaration que dans les régions où ils ont au moins 100 employés.*

°°° *Le nombre d'employeurs mentionné par province et territoire englobe les bureaux régionaux, lesquels ne sont pas comptabilisés sous la rubrique « Canada ».*

Structure de la Commission

Sous la direction générale de la présidente, le *secrétaire général* est responsable, à titre de chef des opérations, des activités de la Commission à l'administration centrale et dans les bureaux régionaux.

Le *Secrétariat exécutif* offre différents services administratifs aux bureaux de la direction, y compris la coordination des réunions de la Commission, les services de soutien au Comité de la haute direction, la gestion de la correspondance de la haute direction et la préparation de documents d'information. Il s'occupe aussi de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels.

La *Direction des services juridiques* conseille la présidente, les commissaires et le personnel. Ses avocats représentent aussi la Commission dans les litiges portés devant les cours et les tribunaux.

La *Direction générale des programmes d'antidiscrimination* est chargée de la médiation, des enquêtes et des services de conciliation visant les plaintes, y compris celles touchant la parité salariale, ainsi que du suivi des règlements. Elle assure également le contrôle de la qualité des dossiers soumis à la Commission, forme le personnel chargé des activités antidiscriminatoires et établit des normes de rendement et des politiques opérationnelles.

La *Direction de l'équité en matière d'emploi* effectue des vérifications de l'équité en matière d'emploi auprès des employeurs des secteurs privé et public, pour déterminer dans quelle mesure ils se conforment aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

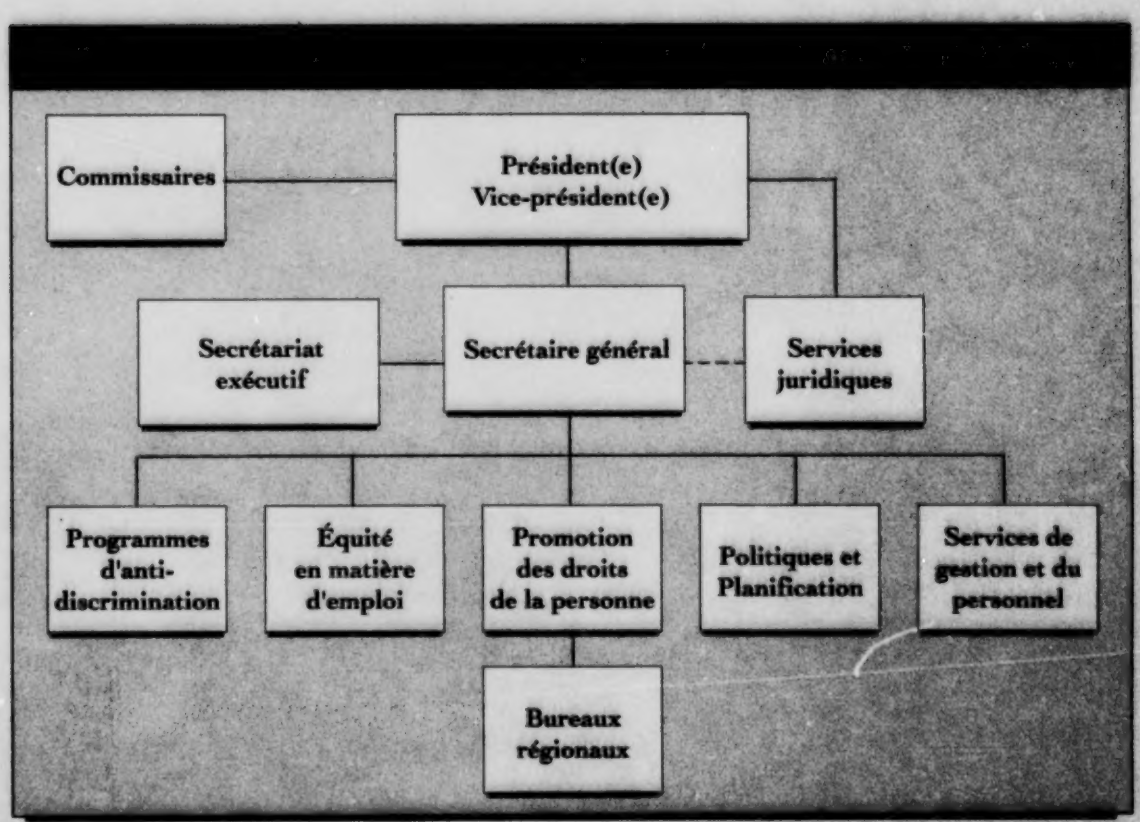
La *Direction générale de la promotion des droits de la personne,* qui compte du personnel à l'administration centrale et dans les six bureaux régionaux de la Commission, met en œuvre des programmes visant à promouvoir les principes de l'égalité et à mieux faire connaître au public la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que les activités de la Commission. Elle est aussi responsable des contacts avec les médias et des services de rédaction-révision.

Les *bureaux régionaux* jouent un rôle de promotion et de mise en œuvre. Ils s'occupent des activités de sensibilisation et de liaison avec les groupes communautaires, les employeurs, les

fournisseurs de services, les syndicats et les commissions provinciales des droits de la personne. Ils sont le premier point de contact des personnes désireuses de porter plainte pour discrimination et collaborent au processus de traitement des plaintes.

La *Direction des politiques et de la planification* est responsable de l'élaboration des politiques, de la planification et de l'aide à la recherche. Elle suit de près les dossiers liés aux droits de la personne. Par ses énoncés de politique, ses lignes directrices et ses rapports de recherche, elle facilite les décisions de la Commission et le travail des directions opérationnelles. Elle coordonne aussi les activités de la Commission à l'appui des institutions œuvrant pour les droits de la personne à l'étranger.

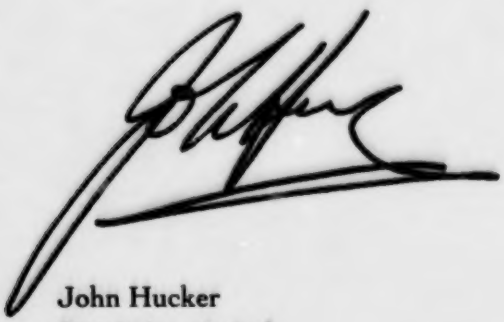
La *Direction des services de gestion et du personnel* fournit à l'administration centrale et aux bureaux régionaux des services de soutien dans les domaines suivants : gestion des biens, finances, informatique, gestion de l'information et services de bibliothèque. Elle offre aussi des services de soutien pour ce qui concerne la dotation, la classification, la paye et les avantages sociaux, les relations de travail, la formation, la planification des ressources humaines et les langues officielles ainsi que la santé et la sécurité.



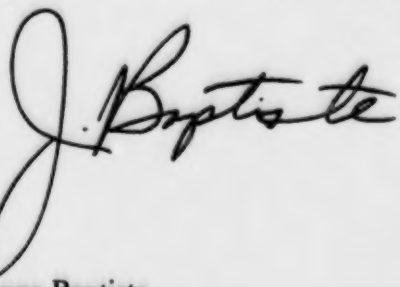
État financier

L'état financier qui suit a été dressé conformément aux principales conventions comptables ainsi qu'aux exigences et normes de présentation établies par le Receveur général du Canada.

La direction de la Commission canadienne des droits de la personne est chargée d'élaborer et de maintenir un système de contrôles internes visant à assurer un degré raisonnable de certitude que toutes les opérations sont comptabilisées avec exactitude, qu'elles sont conformes aux autorisations financières pertinentes et que les états financiers sur les résultats des activités de la Commission sont protégés. L'information financière figurant dans les états ministériels, dans le Rapport sur les plans et priorités ou ailleurs dans les Comptes publics du Canada est conforme à cet état financier, sauf indication contraire.



John Hucker
Secrétaire général



Joanne Baptiste
Directeur
Services de gestion et du personnel

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia

a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Genres des services	Résultats réels 1998-1999	Prévisions 1999-2000
Plaintes	7 584	9 969
Services de gestion et du personnel	2 909	3 274
Plus : Coût des services fournis par des ministères	1 799	1 794

* *Les prévisions pour 1999-2000 ont été établies en date du 31 janvier 2000 et comprennent les régimes de prestations aux employés, qui s'élèvent à 1,9 million $.*

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Ces notes font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

1. Autorisation, mandat et activités

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat de décourager et de diminuer les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : traiter les plaintes fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer du respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les autres ordres de gouvernement, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

État des résultats d'exploitation de la Commission canadienne des droits de la personne
Exercice clos le 31 mars 1999
en milliers de dollars

Gamme des services	Résultats réels 1998-1999	Prévisions 1999-2000
Promotion des droits de la personne	3 699	2 980
Plaintes	7 584	9 969
Vérifications de l'équité en matière d'emploi	1 929	2 161
Services de gestion et du personnel	2 909	3 274
Total des crédits utilisés	**16 121**	**18 384***
Plus : Coût des services fournis par des ministères	1 799	1 794
Total	***17 920***	***20 178***

* *Les prévisions pour 1999-2000 ont été établies en date du 31 janvier 2000 et comprennent les régimes de prestations aux employés, qui s'élèvent à 1,9 million $.*

Notes sur l'état des résultats d'exploitation

Ces notes font partie intégrante de l'état des résultats d'exploitation.

1. Autorisation, mandat et activités

La Commission canadienne des droits de la personne a été constituée en 1977 en vertu de l'annexe II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission canadienne des droits de la personne a pour mandat de décourager et de diminuer les pratiques discriminatoires au moyen des activités suivantes : traiter les plaintes fondées sur les motifs de distinction illicite énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; mener des vérifications des ministères et organismes fédéraux ainsi que des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale pour s'assurer du respect de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; faire de la recherche et mettre en œuvre des programmes de sensibilisation publique; et travailler en étroite collaboration avec les autres ordres de gouvernement, des employeurs, des fournisseurs de services et des organismes communautaires pour promouvoir les principes des droits de la personne.

Les dépenses de la Commission sont financées au moyen d'un crédit parlementaire annuel.

2. Principales conventions comptables

L'état des résultats d'exploitation a été dressé conformément aux exigences et aux normes de présentation établies par le Receveur général du Canada. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

1) **Comptabilisation des dépenses**
Tous les produits reçus ou services dispensés jusqu'au 31 mars 1998 sont comptabilisés, conformément aux règles gouvernementales relatives aux créditeurs à la fin de l'exercice (CAFE).

2) **Achat d'immobilisations**
Les immobilisations sont imputées aux dépenses de fonctionnement l'année de leur acquisition.

3) **Services fournis gratuitement par des ministères**
La valeur estimative des services fournis gratuitement par des ministères est comprise dans les dépenses de fonctionnement et représente principalement les coûts liés à la location des locaux et à la contribution aux régimes d'assurance des employés.